



II PLAN DE IGUALDAD AXIÓN

ÍNDICE

1	INTRODUCCIÓN.....	2
1.1	CONTEXTO JURÍDICO.....	2
1.2	DEFINICIONES.....	3
1.3	ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	4
1.4	VIGENCIA.....	4
2	DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.....	4
3	PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y MORAL O ABUSO DE AUTORIDAD.....	6
4	COMPROMISO DE AXIÓN CON LA IGUALDAD.....	7
5	OBJETIVOS.....	7
6	MEDIDAS.....	8
6.1	ÁREA SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN.....	8
6.2	ÁREA SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.....	9
6.3	ÁREA PROMOCIÓN.....	9
6.4	ÁREA FORMACIÓN.....	10
6.5	ÁREA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.....	10
6.6	ÁREA SALUD.....	11
6.7	ÁREA ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.....	11
6.8	ÁREA RETRIBUCIÓN.....	12
7	COMISIÓN DE IGUALDAD.....	12
7.1	COMPOSICIÓN.....	13
7.2	FUNCIONES.....	13
7.3	FUNCIONAMIENTO.....	13

1 INTRODUCCIÓN

1.1 CONTEXTO JURÍDICO

Tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar las posibles discriminaciones existentes por razón de sexo.

La Constitución Española, en su artículo 14, establece como valor superior del ordenamiento jurídico, la igualdad de toda la ciudadanía ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 del mismo texto, establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

Asimismo, en el artículo 35.1 se establece que: *“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”*.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, constituye el marco de desarrollo del principio de igualdad de trato y supone un sustancial avance en la implementación de medidas transversales que inciden en todos los órdenes de la vida política, jurídica y social, a fin de erradicar las discriminaciones contra las mujeres.

En el ámbito laboral, el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, consagra el derecho de igualdad de remuneración por razón de sexo, estableciendo que: *“El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.”*

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universalmente reconocido en diversos textos jurídicos tanto nacionales como internacionales.

En la Unión Europea, con el Tratado de Ámsterdam y el Tratado de Roma, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros se ha convertido en un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y sus miembros.



1.2 DEFINICIONES

En orden a asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y oportunidades y la ausencia de discriminación entre mujeres y hombres aceptamos como propias las definiciones recogidas en el Título I de la LO 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

Plan de igualdad: conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Discriminación directa por razón de sexo: situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Discriminación indirecta por razón de sexo: situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Discriminación por embarazo o maternidad: constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres, relacionado con el embarazo o la maternidad.

Acoso sexual: cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que sea indeseado por parte de la persona objeto de dicho comportamiento y tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, mediante actitudes, manifestaciones o comentarios inapropiados.

Acoso por razón de sexo: todo comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, así como cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Medidas de acción positiva: medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, debiendo ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Indemnidad frente a represalias: se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias: los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidades a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en



su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevengan la realización de conductas discriminatorias.

Tutela judicial efectiva: cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres de acuerdo con lo establecido en el art. 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

1.3 ÁMBITO DE APLICACIÓN

El II Plan de Igualdad de Axión se aplica a la totalidad de la empresa, entendiendo por tal a las personas que prestan sus servicios en todos los centros de trabajo actuales o futuros, afectando, por consiguiente, a la totalidad de la plantilla de Axión.

1.4 VIGENCIA

Este Plan de Igualdad entrará en vigor en la fecha de su firma y mantendrá su vigencia hasta 31 de diciembre de 2027.

El Plan de Igualdad quedará prorrogado automáticamente por período de un año, siempre que no se denuncie por una de las partes firmantes con una antelación mínima de dos meses con respecto a la fecha de vencimiento del mismo.

Se establece como período máximo de negociación del siguiente plan de igualdad un año, durante el cual se mantendrá vigente el actual.

2 DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Con carácter previo a la definición de unos objetivos y medidas o instrumentos necesarios para alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y/o eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, resulta necesario conocer la situación real de partida, y para ello se hace necesario elaborar un diagnóstico.

Resultado de este diagnóstico, en Axión si bien no se han detectado elementos de discriminación por género, en líneas generales se deduce que la presencia de mujeres es reducida. Esta situación es compleja de solventar dado que, en gran medida, la mayoría de los puestos de trabajo en Axión están relacionados con la operación y el mantenimiento, siendo este un sector con predominancia del sector masculino.

Para el diagnóstico se han tenido en cuenta los datos de la plantilla a 30/11/2023 (ver Anexo I):

Nº Mujeres	Nº Hombres	Total	% Mujeres	%Hombres
23	117	140	16%	84%

La plantilla total de Axión es de 140 personas, de las que el 16% son mujeres y el 84% son hombres.



En el año 2023 han sido alta un total de 14 personas de las que 12 eran hombres y 2 mujeres.

Del total de las mujeres, y su distribución por subgrupos, el 4% pertenece al Subgrupo 1, el 30% al Subgrupo 2, el 26% al Subgrupo 3, el 22% al Subgrupo 4, el 9% al Subgrupo 5 y el 9% pertenece a Directivos.

Dentro del Subgrupo 1, las mujeres tienen una representación del 43%; en el Subgrupo 2, del 9%; en el Subgrupo 3, del 17%; en el Subgrupo 4, del 47%; en el Subgrupo 5 del 12% y del 17% en Directivos.

Respecto a la distribución por tipo de jornada, el 91% de las mujeres está con jornada flexible.

En cuanto a la distribución por edad de la plantilla, el 57% de la plantilla es mayor de 45 años. En este bloque el % de mujeres es de un 16%.

Las medidas encaminadas a facilitar la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral por motivo del cuidado de un menor son utilizadas indistintamente, actualmente hay dos mujeres que se acogen a reducción de jornada y un hombre.

Del total de mujeres, el 78% tiene estudios universitarios, frente a un 39% de los hombres; un 22% de las mujeres tiene estudios secundarios, y en los hombres un 61%.

Todas las Direcciones cuentan con hombres y mujeres (a excepción de la Dirección de Estrategia que únicamente tiene una persona), si bien dentro de la Dirección de Operaciones destaca el Departamento de O&M donde el 93% son hombres, y el 7% son mujeres, consecuencia de la estabilidad de la plantilla y escaso número de candidaturas de mujeres.

Axión cuenta con un procedimiento de actuación en situaciones de acoso sexual acordado con la RR.TT en Convenio Colectivo, y en el año 2023 no se ha recibido denuncia alguna por razón de acoso sexual.

Más allá del diagnóstico expuesto y de las nuevas medidas que se describen en el presente Plan de Igualdad, hay que señalar que Axión ya tiene implementadas diversas medidas de igualdad efectiva de mujeres y hombres en su Convenio Colectivo, en su I Plan de Igualdad y en su Código Ético. Estas medidas acreditan la existencia y aplicabilidad de políticas de igualdad dentro de la compañía.

Así, entre otras, podemos señalar las siguientes:

- ❖ Ingreso de personal siguiendo trámites legales, sin discriminación por razón de edad, sexo, o cualquier otra causa.
- ❖ Acumulación de lactancia.
- ❖ Equiparación de parejas de hecho a matrimonio.
- ❖ Complemento 100% prestación maternidad/paternidad.
- ❖ Flexibilidad horaria.
- ❖ Procedimiento de actuación en situaciones de acoso sexual.
- ❖ Firma de la Carta de la Diversidad.
- ❖ Lenguaje inclusivo en los documentos internos.
- ❖ Sensibilización en materia de igualdad y diversidad.



3 PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y MORAL O ABUSO DE AUTORIDAD.

La Dirección de la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia del hecho ante una persona de la Dirección de la Empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Dirección de la Empresa, para la que se creará una comisión de no más de 2 personas, con la debida formación en estas materias, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso o abuso de autoridad denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación legal de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada, que podrá requerir que dicha representación esté presente en todo el procedimiento.

En las averiguaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la aclaración de los hechos acaecidos.

Este proceso se sustanciará en un plazo máximo de 10 días. Durante el mismo, se guardará absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso o abuso de autoridad en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la Empresa, a la imposición de una sanción conforme a la calificación establecida en el Régimen Disciplinario.

Así mismo la constatación de denuncia falsa dará lugar entre otras medidas a la imposición de una sanción conforme a la calificación establecida en el Régimen Disciplinario.

A estos efectos, el acoso o abuso de autoridad será considerado siempre como falta muy grave.

Las personas que realicen las diligencias no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, ni tener el carácter de persona denunciada o denunciante.

A la finalización del expediente informativo de la investigación se dará copia a la persona denunciante y denunciada.

Durante la tramitación del expediente informativo se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren necesarias, que permitan separar a la persona denunciante y denunciada, sin menoscabo de sus condiciones laborales.



4 COMPROMISO DE AXIÓN CON LA IGUALDAD

Axión manifiesta su compromiso en continuar con el desarrollo de políticas y medidas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminación directa o indirecta por razón de sexo, reconociendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política de personas, de acuerdo con la definición establecida en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Asumimos este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos y cada uno de los ámbitos, desde la selección a la promoción, pasando por la política retributiva, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la conciliación y la comunicación.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, proyectamos una imagen de Axión acorde con este principio de igualdad entre mujeres y hombres, evitando imágenes estereotipadas por razón de género y promoviendo un uso inclusivo y no sexista del lenguaje.

Como instrumento vehicular se procederá a la elaboración e implantación de un nuevo Plan de Igualdad que contribuya a seguir avanzando en este objetivo, estableciendo los correspondientes sistemas de seguimiento y evaluación, con la finalidad de progresar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por ende, en el conjunto de la sociedad.

En este propósito, contaremos con la participación de la plantilla a través de la representación legal de las personas trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo, seguimiento y evaluación del II Plan de Igualdad.

5 OBJETIVOS

Este II Plan de Igualdad de Axión tiene como principales objetivos:

- Sobre la base del diagnóstico, identificar las áreas necesarias de actuación para asegurar el cumplimiento del principio de igualdad, y poner en marcha las medidas necesarias, realizar su seguimiento y adoptar si fuere preciso medidas correctoras.
- Asegurar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional en todos los niveles.
- Continuar con la efectiva integración de la perspectiva de género en todos los ámbitos de la empresa.
- Promover acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Favorecer la incorporación del género con menor representación en cada uno de los subgrupos de la Compañía.
- Motivar a las mujeres para participar en procesos de selección a puestos tradicionalmente masculinos o con escasa representatividad femenina.

- Fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos subgrupos profesionales en la promoción.
- Considerar la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo.
- Reforzar la responsabilidad social de la empresa, en orden a mejorar la calidad de vida de las personas que la integran, así como a fomentar el principio de igualdad de oportunidades.
- Impulsar medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

6 MEDIDAS

6.1 ÁREA SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

- **Fomento lenguaje inclusivo.**

Definir un manual de estilos, fomentando un lenguaje inclusivo, que visibilice a ambos sexos, difundiendo una cultura empresarial comprometida con la igualdad, garantizando así la presencia del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la imagen que proyecta la empresa, tanto exterior como interior.

Responsable/s: Comisión de Igualdad.

Fecha: Tarea continua.

Indicador/es: Número de solicitudes de adaptación de textos y/o comunicaciones.

- **Publicidad compromiso con la Igualdad.**

Publicitar en la página web, o en cualquier otro medio, especialmente en redes sociales, el compromiso de la empresa con las políticas de igualdad de oportunidades, diversidad, y no discriminación.

Responsable/s: Área de Personas y Área de Marketing.

Fecha: Tarea continua.

Indicador/es: Número de publicaciones oficiales de la Compañía.

- **Lenguaje inclusivo en la documentación interna.**

Adaptación de la terminología tanto en el Convenio Colectivo Axión como en los distintos documentos internos desde una perspectiva de género.

Responsable/s: Comisión de Igualdad y Comisión Negociadora del Convenio.

Fecha: Siguiente negociación Convenio Colectivo.

Indicador/es: Publicación del Convenio Colectivo y documentos internos.

- **Publicitar II Plan de Igualdad.**

Dar a conocer el II Plan de Igualdad de Axión entre las personas trabajadoras de Axión.

Responsable/s: Comisión de Igualdad.



Fecha: 3 meses siguientes a la firma del Plan de Igualdad.

Indicador/es: Comunicaciones efectuadas.

6.2 ÁREA SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

➤ Fomento lenguaje inclusivo en selección.

Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo.

Responsable/s: Área Personas y RR.LL.

Fecha: Tarea continua.

Indicador/es: Comunicación de convocatoria.

➤ Potenciar la incorporación de mujeres.

Reforzar el contacto con Universidades y otros centros de formación para potenciar, a través del conocimiento de los perfiles, un aumento de las candidaturas de mujeres en los procesos de selección. Asimismo se exigirá a las agencias de selección la presentación de candidaturas femeninas siempre que sea posible.

Responsable/s: Área Personas y RR.LL.

Fecha: Tarea continua.

Indicador/es: Número de candidaturas por sexo en cada proceso de selección.

➤ Prioridad del género menos representado en la contratación.

En igualdad de condiciones se priorizará la contratación de personas del sexo que se encuentre menos representado en la categoría profesional de las vacantes a cubrir.

Responsable/s: Área Personas y RR.LL.

Fecha: Tarea continua.

Indicador/es: Número de candidaturas por sexo en cada proceso de selección.

6.3 ÁREA PROMOCIÓN

➤ Prioridad género menos representado en la promoción.

Se priorizará la promoción de personas del sexo que se encuentre menos representado en el subgrupo de las vacantes a cubrir, teniendo como objetivo la proporcionalidad de representación de géneros.

Responsable/s: Área Personas y RR.LL.

Fecha: Tarea continua.



Indicador/es: Número de candidaturas por sexo en cada proceso de promoción o cobertura interna de vacantes.

6.4 ÁREA FORMACIÓN

➤ **Formación en Igualdad.**

Realizar una acción formativa que alcance a toda la plantilla sobre igualdad de género.

Se priorizará la formación de los equipos directivos y de las demás personas con personas a su cargo.

Responsable/s: Área Personas y RR.LL.

Fecha: Durante el año 2024.

Indicador/es: Nº y % de hombres y mujeres por categoría que realizan la formación.

6.5 ÁREA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

➤ **Trabajo a distancia y flexibilidad horaria.**

Mantener la posibilidad del trabajo a distancia, así como la flexibilidad horaria de entrada y salida.

Responsable/s: Área Personas y RR.LL.

Fecha: Tarea continua.

Indicador/es: Número de incidencias sobre teletrabajo y flexibilidad horaria.

➤ **Derecho a solicitar la adaptación de jornada.**

Seguimiento del derecho a solicitar la adaptación de jornada establecido en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.

Responsable/s: Área Personas y RR.LL.

Fecha: Tarea continua.

Indicador/es: Nº de solicitudes presentadas y aceptadas desagregadas por género.

➤ **Reducción de jornada.**

Seguimiento y análisis del derecho y ejercicio a la reducción de jornada,

Responsable/s: Área Personas y RR.LL.

Fecha: Tarea continua.

Indicador/es: Nº de solicitudes presentadas y aceptadas desagregadas por género

➤ **Violencia de género.**



En caso de víctimas de violencia de género acreditadas, se facilitará la elección de horario. Vacaciones y permisos (retribuidos o no), así como la movilidad geográfica en caso de ser solicitada.

Responsable/s: Área de Personas y RR.LL.

Fecha: Tarea continua.

Indicador/es: Informe anual.

➤ **Gestión ausencias.**

En caso de padres/madres separadas facilitar el período de vacaciones en el mes que tengan asignado con sus hijos por acuerdo o resolución judicial.

Responsable/s: Responsables inmediatos y Área Personas y RR.LL.

Fecha: Tarea continua.

Indicador/es: Nº de solicitudes presentadas y concedidas, desagregadas por género.

6.6 ÁREA SALUD

➤ **Mantenimiento del permiso retribuido de asistencia a consulta para exámenes prenatales o preparación al parto.**

El permiso se concederá tanto si el trabajador o trabajadora sea la propia gestante o la pareja.

Responsable/s: Responsables inmediatos y Área Personas y RR.LL.

Fecha: Tarea continua.

Indicador/es: Análisis estadísticos desagregados por categoría y género.

➤ **Información absentismo y siniestralidad.**

Informar a la Comisión de Igualdad sobre el absentismo y siniestralidad mediante informe con perspectiva de género y área funcional.

Responsable/s: Área de Personas y RR.LL. y Área de Prevención de Riesgos Laborales.

Fecha: Tarea continua.

Indicador/es: Informes trimestrales.

6.7 ÁREA ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

➤ **Código de buenas prácticas.**

Elaboración y difusión de un código de buenas prácticas en materia de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.



Responsable/s: Comisión de Igualdad.

Fecha: 2023.

Indicador/es: Código de buenas prácticas firmado.

➤ **Colectivo LGTBI.**

Impulsar la creación de un protocolo que garantice la igualdad y defensa de las personas LGTBI e impulse medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de estas.

Responsable/s: Comisión de Igualdad.

Fecha: 2023.

Indicador/es: Protocolo firmado.

➤ **Personas trans.**

Velar y garantizar la igualdad de oportunidades para las personas trans, con especial atención a las mujeres trans.

Responsable/s: Comisión de Igualdad.

Fecha: Tarea continua.

Indicador/es: Incidencias respecto a las personas trans.

6.8 ÁREA RETRIBUCIÓN

➤ **Igualdad retributiva.**

Mantener y hacer seguimiento del principio de igualdad retributiva en las políticas de retribuciones fijas y variables, incluyéndose una revisión de las notas medias alcanzadas para el variable individual por género.

Responsable/s: Área de Personas y RR.LL.

Fecha: Próxima negociación de Convenio Colectivo.

Indicador/es: Análisis estadístico de las retribuciones medias desagregadas por puestos de igual valor y género.

7 COMISIÓN DE IGUALDAD

La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en su artículo 46, establece que los Planes de Igualdad fijarán además de los objetivos de igualdad a alcanzar, y las medidas a adoptar para su consecución, el establecimiento de un sistema de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados en dichos planes de igualdad.

Por ello, con el objetivo de facilitar y garantizar el seguimiento de las medidas y acciones establecidas en el Plan, y sobre todo siendo conscientes que la implantación del mismo es una



tarea colectiva se acuerda el mantenimiento de la Comisión de Igualdad, incidiéndose en la recomendación de paridad en la composición de la misma.

7.1 COMPOSICIÓN

La Comisión de Igualdad estará formada paritariamente por representantes de la Empresa y de las personas trabajadoras.

Cada una de las partes nombrará un máximo de cuatro personas, salvo que con motivo de nuevas elecciones sindicales se deba modificar este número atendiendo a la nueva composición de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

Por parte de la Empresa estará integrada por, al menos, una persona del Área de Personas y Relaciones Laborales.

7.2 FUNCIONES

- Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la igualdad de oportunidades en la política de la empresa y la necesidad de que participe activamente en la puesta en marcha del II Plan de Igualdad Axión.
- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la empresa, y promover su implantación.
- Velar por que en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres; así como de las personas LGTBI y trans.
- Seguimiento y evaluación del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad.
- Formular recomendaciones para el mejor desarrollo del Plan de Igualdad.
- Elaboración de un informe anual que versará sobre:
 - Resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
 - Grado de cumplimiento de las medidas.
 - Conclusiones y reflexiones tras el análisis de los datos de seguimiento.
 - Propuesta de posibles acciones futuras.

7.3 FUNCIONAMIENTO

La Comisión de Igualdad se reunirá una vez al semestre con carácter ordinario, así como en reuniones extraordinarias cuando se estime necesario, cuando lo solicite alguno de sus miembros y/o cuando las circunstancias así lo requieran previa comunicación escrita al efecto, indicando los asuntos a tratar en el orden del día.

La Compañía facilitará a la Comisión los datos necesarios para el adecuado ejercicio de sus funciones.

Firma de los Miembros de la Comisión de Igualdad



Fecha Firma: 23/02/2024