

# PLAN DE IGUALDAD DE PARAKAR SPAIN, S.L.U.



Asesoramiento Experto especializado por



**GMintegra**  
A Securex Group Company

## Contenido

<b><u>1.</u></b>	<b><u>INTRODUCCIÓN</u></b>	<b><u>3</u></b>
<b><u>2.</u></b>	<b><u>DECLARACIÓN DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN</u></b>	<b><u>5</u></b>
<b><u>3.</u></b>	<b><u>DEFINICIONES</u></b>	<b><u>6</u></b>
<b><u>4.</u></b>	<b><u>CONTEXTO</u></b>	<b><u>11</u></b>
<b><u>5.</u></b>	<b><u>ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL</u></b>	<b><u>12</u></b>
<b><u>6.</u></b>	<b><u>OBJETIVOS</u></b>	<b><u>13</u></b>
<b><u>7.</u></b>	<b><u>LAS PARTES Y METODOLOGÍA</u></b>	<b><u>14</u></b>
<b><u>8.</u></b>	<b><u>INFORME DE RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN Y DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA</u></b>	<b><u>16</u></b>
<b><u>9.</u></b>	<b><u>PLAN DE ACCIÓN</u></b>	<b><u>19</u></b>
<b><u>10.</u></b>	<b><u>PLANIFICACION TEMPORAL DE LAS ACCIONES</u></b>	<b><u>30</u></b>
<b><u>11.</u></b>	<b><u>SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL PLAN DE IGUALDAD</u></b>	<b><u>32</u></b>
<b><u>12.</u></b>	<b><u>PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACION</u></b>	<b><u>34</u></b>

## 1. INTRODUCCIÓN

A lo largo de las últimas décadas, el principio de igualdad entre mujeres y hombres ha ido evolucionando y desarrollando un marco normativo con el objetivo de erradicar la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

A nivel internacional, la inclusión del principio de igualdad de mujeres y hombres en el ordenamiento jurídico internacional está marcado por la Carta de las Naciones Unidas del año 1945 en el cual se prohíbe la discriminación por razón de sexo.

En el año 1967, la Asamblea General de la Naciones Unidas proclama la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer, precursora de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) del año 1979 y que entra en vigor en forma de tratado internacional el año 1981.

Las Naciones Unidas han organizado cuatro conferencias mundiales sobre la mujer. Es especialmente relevante la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing el año 1995. En esta conferencia, se aprobó la Declaración de Beijing y su Plataforma de Acción donde se reconoce la necesidad de incorporar políticas que integren la perspectiva de género y que analicen la estructura de la sociedad y las relaciones entre mujeres y hombres.

En relación al ámbito comunitario, el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres está presente en diferentes tratados de la Unión Europea.

En el año 1961, el Consejo de Europa adopta la Carta Social Europea, la cual constituye un instrumento importante en materia de protección de derechos fundamentales de las mujeres, como el derecho al trabajo. En ella se reconocen los derechos de las personas trabajadoras de ambos sexos a una igual remuneración y se hace referencia a los trabajadores y las trabajadoras con responsabilidades familiares. La Carta Social Europea del año 1996, en sustitución de la de 1961, prohíbe la discriminación directa o indirecta, por razón de sexo y ofrece una protección especial en caso de enfermedad y maternidad.

Así mismo, la Comunidad Europea incorpora el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a diferentes tratados, entre los cuales destaca el Tratado de Ámsterdam del año 1999, que avanza en este principio sobre todo en relación a la igualdad de trato entre trabajadores y trabajadoras y, el año 2001, el Tratado de Niza que reconoce la necesidad de emprender acciones positivas para fomentar la participación de las mujeres en el mercado laboral.

Finalmente, la versión consolidada del Tratado de la Unión Europea, del año 2012, convierte el principio de igualdad de hombres y mujeres en un valor común de la UE que los estados miembros deben garantizar. En el artículo 3, se establece que la UE debe de fomentar la igualdad de hombres y mujeres.

La carta de derechos fundamentales de la Unión Europea recoge en un único texto, el conjunto de derechos civiles, políticos, económicos y sociales de la ciudadanía de la Unión Europea y de las personas que viven allí. Éste, contiene un capítulo titulado

“Igualdad” que incluye los principios de no discriminación, igualdad de mujeres y hombres y diversidad cultural, religiosa y lingüística.

Por otra parte, es de relevancia la Directiva 2006/54, relativa a la aplicación del principio de igualdad de mujeres y hombres en materia de trabajo y ocupación. Esta directiva prohíbe las discriminaciones, directas e indirectas, entre hombres y mujeres en relación a las condiciones de contratación, despido, formación y promoción profesional, así como afiliación a las organizaciones de personas trabajadoras o empresarias.

En el Estado Español, la Constitución Española, en su artículo 1.1, establece la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico español y en su artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo y asigna a los poderes públicos la obligación de promover las condiciones necesarias para que la igualdad sea efectiva.

De acuerdo con:

- la **Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación,
- el **Real decreto 901/2020** por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y, adicionalmente, el **Real decreto 902/2020** sobre igualdad retributiva que establece medidas específicas sobre la transparencia retributiva y la obligación de igual retribución por trabajos de igual valor.
- el **Convenio Colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública** (código de convenio 99001355011983),

**PARAKAR SPAIN, S.L.U.** desarrolla su Plan respetando las máximas garantías legales.

**PARAKAR SPAIN, S.L.U.** responde a sus obligaciones legales y, como empresa comprometida con la igualdad de género, sigue avanzando en el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable, mediante la creación de este Plan de Igualdad.

## 2. DECLARACIÓN DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

**PARAKAR SPAIN, S.L.U.** declara su compromiso con el establecimiento y el desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato u oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de género, así como con el impulso y el fomento de medidas por conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de su política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de este principio que establece la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Es por ello que **PARAKAR SPAIN, S.L.U.** también contempla el derecho de todas las personas empleadas al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso y la discriminación, en cualquiera de sus modalidades, acoso por razón de origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, discapacidad, edad u orientación sexual y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

La Dirección de la Empresa, consciente de la necesidad de velar por el bienestar y la igualdad de trato de las personas integrantes de **PARAKAR SPAIN, S.L.U.** emitió en fecha **15 de septiembre de 2023**, un comunicado en el que difundió el compromiso de trabajar por la no discriminación y de impulsar y fomentar las medidas necesarias para conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Organización, siendo la igualdad de género uno de los principios estratégicos de la política corporativa y de Recursos Humanos de la compañía.

Así mismo, los principios enunciados en el Plan de Igualdad se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad y a través de su implantación, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

### **3. DEFINICIONES**

Con el objetivo de asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad y la ausencia de discriminación entre mujeres y hombre, se asume como propias las definiciones en la Ley Orgánica 3/2007, del RDL 6/2019 y otras de carácter normativo:

#### **3.1 Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres:**

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, o cualquier otra circunstancia personal o social vinculada al sexo, y especialmente en lo referido a la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil o familiar y otros factores que puedan suponer una múltiple discriminación.

Como ya hemos comentado anteriormente, el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, tiene que garantizar, en los términos previstos en la normativa aplicable, el acceso al empleo, (incluso al trabajo por cuenta propia), a la formación profesional, a la promoción profesional, las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

#### **3.2 Discriminación directa e indirecta:**

La discriminación directa es la situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

La discriminación indirecta se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social

Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, es objeto de un trato discriminatorio debido a su relación con otra por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas y se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas generando una forma específica de discriminación.

Constituye acoso discriminatorio, cualquier conducta realizada por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Artículo 6 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación).

### **3.3 Violencia Sexual**

Cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital, que comprende la difusión de actos de violencia sexual, la pornografía no consentida y la infantil en todo caso, y la extorsión sexual a través de medios tecnológicos. Se considera incluido la mutilación genital femenina, el matrimonio forzado, el acoso con connotación sexual y la trata con fines de explotación sexual y el feminicidio sexual (homicidio de mujeres vinculado a las violencias sexuales).

Las violencias sexuales vulneran el derecho fundamental a la libertad, a la integridad física y moral, a la igualdad y a la dignidad de la persona y, en el caso del feminicidio sexual, también el derecho a la vida.

### **3.4 Acoso sexual y acoso por razón de sexo:**

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que 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 (artículo 7.1 de la Ley de Igualdad Orgánica 3/2007).

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007).

En este caso, también se engloba todo trato desfavorable a las personas relacionadas con el embarazo o maternidad o paternidad que también constituyen una discriminación directa por razón de sexo. (Art. 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

### **3.5 Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género:**

Cualquier comportamiento o conducta que, por razones de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, desarrollo sexual o grupo familiar, se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una o varias personas y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado (Artículo 4 de la Ley 23/2018, de 29 de noviembre).

### **Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. Artículo 3**

Intersexualidad: La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos



o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

Orientación sexual: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo, bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad. Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

Identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

Familia LGTBI: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

LGTBIfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Homofobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Bifobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

### **3.6 Indemnidad frente a represalias:**

También 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 una 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.

### **3.7 Acciones positivas:**

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

*(Artículo 11 de la Ley Orgánica 3/2007)*

### **3.8 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 artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.

La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

*(Artículo 12 de la Ley Orgánica 3/2007)*

### **3.9 Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:**

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral es un derecho que facilita la consecución de la igualdad de trato de mujeres y hombres. Se pretende conseguir un nuevo sistema organizativo donde mujeres y hombres puedan hacer compatibles las diferentes facetas o responsabilidades familiares y laborales, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

Conciliación: Equilibrio entre responsabilidades personales, familiares y laborales. Hay que prestar especial atención a los derechos de los hombres en esta materia, evitando que las mujeres sean las únicas beneficiarias de los derechos relativos al cuidado de hijos y de otras personas dependientes, ya que esto entra en colisión con su crecimiento profesional.

Corresponsabilidad: Término que va más allá de la conciliación y que rompe el estereotipo por el que las tareas domésticas y de cuidado son tareas de mujeres. Ser corresponsable implica compartir la responsabilidad de atención y cuidado familiar y tener los mismos derechos y deberes independientemente del género.



## 4. CONTEXTO

**PARAKAR SPAIN, S.L.U.** es una consultoría, de ámbito internacional, que realiza todo tipo de servicios de consultoría en los ámbitos de la dirección y gestión empresarial, en ámbitos como los recursos humanos, marketing, logística contando con un equipo de profesionales que ofrecen servicios especializados en posicionar a la clientela como referentes en su sector.

## 5. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente plan de igualdad se aplica a la empresa **PARAKAR SPAIN, S.L.U.** en territorio español y por consiguiente engloba a la totalidad del personal en plantilla que preste sus servicios por cuenta ajena, cualquiera que sea la modalidad contractual que le vincule a la organización. Así como a todo el personal que a través de Empresas de Trabajo Temporal pudiera prestar servicios.

Actualmente la empresa posee un único centro de trabajo en la localidad de Barcelona, en la provincia de Barcelona (Cataluña).

Este Plan de Igualdad entrará en vigor a la firma del acta de aprobación del mismo, el **24 de enero de 2024** y se establece un plazo de vigencia de **4 años**, hasta el **23 de enero de 2028**.

Dentro de esta vigencia, hay que tener en cuenta que hay objetivos que podrán ser alcanzados de manera distinta y progresiva, en función de la prioridad y los plazos expresamente establecidos para cada acción.

El texto del Plan de Igualdad se anejará al Convenio Colectivo vigente en cada momento, con independencia de los diferentes ámbitos temporales que puedan tener sendos textos.

## 6. OBJETIVOS

### Objetivo General:

Con el presente Plan de Igualdad, **PARAKAR SPAIN, S.L.U.** pretende conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres dentro de la Empresa sin discriminación ni tratos diferentes, sin perder de vista que éste ha sido siempre un objetivo esencial de la Empresa, promoviendo un trato justo hacia su personal evitando y rechazando todo tipo de discriminación.

Las líneas maestras o los objetivos específicos sobre los que se fundamenta el Plan de Igualdad son:

1. Integrar la perspectiva de género en la gestión de la Empresa, en las políticas, procedimientos y acciones de las diferentes áreas/departamentos de **PARAKAR SPAIN, S.L.U.** y promover el desarrollo de una cultura de empresa en favor de la integración estratégica del principio de igualdad de trato y de oportunidades en la gestión de su capital humano.
2. Promover y/o aumentar la presencia de mujeres y hombres en aquellas áreas y/o departamentos donde tengan una baja representación, respectivamente, mediante procesos de promoción interna o procesos de selección que tengan en cuenta la oferta y la demanda del mercado laboral.
3. Contar con un sistema retributivo basado en el desempeño, en el respeto a los principios de objetividad, equidad y no discriminación,
4. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en **PARAKAR SPAIN, S.L.U.** y fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.
5. Garantizar en la empresa la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por cualquier tipo de acoso discriminatorio, prestando especial atención en asegurar un entorno laboral libre de acoso sexual o por razón de sexo o por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales.
6. Difundir una imagen de compromiso con la igualdad de oportunidades a nivel externo e interno y promover entre la plantilla un uso inclusivo del lenguaje para no perpetuar estereotipos de género.
7. Garantizar un seguimiento adecuado del Plan de Igualdad con el objeto de asegurar que se dará cumplimiento a lo estipulado en el propio Plan. La empresa nombrará a una persona del departamento de RR.HH. para ello.

Por lo tanto, en cada uno de estos ámbitos, se asigna una serie de políticas, protocolos y/o acciones que se realizarán para incidir en el cumplimiento del Plan de Igualdad.

## 7. LAS PARTES Y METODOLOGÍA

En fecha **15 de septiembre de 2023**, se instauró la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de **PARAKAR SPAIN, S.L.U.** con la finalidad de poner en marcha la creación del presente Plan de Igualdad. La composición de la Comisión Negociadora tiene carácter de paritaria, en cuanto al número, entre la empresa y la representación social y cuenta con una persona por banco.

Las personas suscriptoras del Plan de Igualdad, que conforman la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, y que han negociado las acciones de este Plan y que le acreditan con su firma, son las siguientes:

Representante por la empresa:

- ✓ Doña CLCU en calidad de HR Operations

Representante por las personas trabajadoras:

- ✓ Doña ANRB, en calidad de comisión sindical por USOC.

El diagnóstico ha sido elaborado a partir de trece áreas específicas relacionadas con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

<b>ÁREAS DE ESTUDIO</b>	
<b>1)</b>	<b>Área de Gestión organizativa igualitaria.</b>
<b>2)</b>	<b>Área de acceso al empleo, selección y contratación.</b>
<b>3)</b>	<b>Área de condiciones de trabajo (incluida Auditoría retributiva)</b>
<b>4)</b>	<b>Clasificación Profesional</b>
<b>5)</b>	<b>Infrarrepresentación Femenina</b>
<b>6)</b>	<b>Área de promoción o desarrollo profesional.</b>
<b>7)</b>	<b>Área de formación.</b>
<b>8)</b>	<b>Área de conciliación y/o corresponsabilidad.</b>
<b>9)</b>	<b>Área de retribuciones.</b>
<b>10)</b>	<b>Área de prevención de riesgos laborales y salud.</b>
<b>11)</b>	<b>Área de prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo.</b>
<b>12)</b>	<b>Área de Protección del colectivo LGTBI.</b>

Para el desarrollo del Diagnóstico se ha llevado a cabo una metodología combinada de análisis cualitativo y cuantitativo que resultan complementarias con el objetivo de obtener una imagen lo más precisa posible de la situación de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en la compañía, contando con la colaboración de la plantilla y la representación de las personas trabajadoras.

Para realizar la auditoría retributiva, la empresa se ha empleado la herramienta puesta a disposición por el Ministerio de Igualdad, a través del **Instituto de las Mujeres**, de valoración de puestos de trabajo de "**puntos por factor**", con la metodología de 2016, donde se han agrupado los puestos de trabajo del mismo valor. El valor de cada puesto de trabajo responde a las características y requisitos objetivos del cargo, sin atender a la persona que lo ocupa ni al salario que percibe. Así mismo, se ha contado con el Registro Salarial, con él que se ha comprobado de manera transversal y completa que se cumple con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

La auditoría retributiva tiene la misma vigencia de este plan de igualdad (**4 años**).

Una vez realizado el diagnóstico del Plan de igualdad, los cometidos de esta Comisión Negociadora del plan de Igualdad han sido:

- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
- Definir las acciones para cada área de actuación.
- Acordar unos objetivos y métricas de seguimiento de estos objetivos.

Las acciones positivas se han elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y las áreas de mejora detectadas estableciéndose una línea estratégica de acción, unos objetivos generales y específicos, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

Aprobado el Plan, se constituye la Comisión de Seguimiento del Plan Igualdad que ejerce las competencias de vigilancia y seguimiento del Plan de Igualdad firmado, tal y como se establece en el punto 11. Su objetivo es realizar el seguimiento y la evaluación del grado de cumplimiento, la consecución de los objetivos y el desarrollo del Plan, contribuyendo de manera decisiva a reforzar la imagen de la organización comprometida con el avance de la Igualdad de Oportunidades en el su ámbito de actuación.

## **8. INFORME DE RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN Y DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA**

Una vez analizada la situación actual de la empresa, pueden sacarse diversas conclusiones y propuestas de mejora, orientadas a favorecer la integración de políticas de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

### **Proceso de selección y contratación**

De acuerdo con la totalidad de los datos analizados, la plantilla de **PARAKAR SPAIN, S.L.U.** está compuesta, en el momento de recogida de la información que sirve de base para el presente diagnóstico, por **204 personas**, de las que 93 son mujeres (45,59%) y 111 hombres (54,41%) por lo que la empresa presenta una plantilla paritaria.

A nivel de políticas de selección, la Empresa ha optado por realizar la selección de forma interna. Aunque no se dispone de un procedimiento de selección por escrito, se intenta asegurar unos criterios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, valorando las capacitaciones y experiencia profesional de las personas candidatas en relación a los requisitos del puesto de trabajo, sin tener en cuenta la situación personal y familiar de cada una. Los criterios de valoración pueden variar en función del departamento donde está la vacante y se realiza mediante entrevista personal.

Actualmente no se reciben, para los diferentes procesos de selección, un número similar de candidaturas de hombres y mujeres. Pues dependiendo del departamento para el que se realiza la selección, seguramente por tradición cultural y de actividad, hay unos departamentos a los que acuden un mayor número de candidaturas masculinas frente a las femeninas puesto que el sector está muy masculinizado.

### **Promoción profesional**

Las vacantes de promoción son comunicadas internamente a todo el personal. Las variables relativas a responsabilidades familiares, sexo, raza, nacionalidad, edad, no se tienen en cuenta en la valoración, siendo imparciales en este aspecto.

### **Formación**

Se dispone de un plan de formación. Las necesidades formativas se detectan según los objetivos anuales y se recogen mediante los responsables de departamento y a la vez, se tienen en cuenta los resultados de las entrevistas realizadas a la plantilla (mediante la valoración por competencias, comparten las necesidades que tiene la persona empleada y que le gustaría mejorar).

### **Clasificación profesional**

Existe un sistema de clasificación profesional en la empresa que no discrimina de manera directa o indirecta a la mujer. Los diferentes puestos de trabajo se adscriben a los grupos profesionales que les corresponde por convenio colectivo sin atender al género de la persona empleada. La política salarial es igualitaria acorde a las funciones y responsabilidades de la persona que ocupa el puesto.

### **Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial**



La organización garantiza que las trabajadoras y trabajadores reciban un trato igualitario en relación a las condiciones laborales (tipo de contrato, condiciones horarias, tipo de jornada, formación, etc.). Se aplican las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo de aplicación, a todas las personas trabajadoras, independientemente de su sexo, raza, religión, nacionalidad, etc. La plantilla es estable y predomina la contratación indefinida (93,15% de la plantilla es fija). El 79,91% tiene entre 26 y 44 años de edad y, por lo tanto, son personas que están iniciando su proyecto personal o familiar o está iniciado con hijas e hijos menores de edad. El grueso mayoritario de la plantilla (90,87%) se sitúa en la franja de menor de 2 años de antigüedad.

**A raíz del resultado de la auditoría retributiva** se ha podido obtener la información necesaria para comprobar que el sistema retributivo, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Ésta se ha nutrido de dos herramientas, el sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género y el registro salarial de 2022.

Las ponderaciones de los factores escogidos en la VPT han sido:

<i>Tipo</i>	<b>Nombre del Factor</b>	<b>Puntos</b>
<i>A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES</i>	Formación académica	<b>125</b>
<i>A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES</i>	Idioma - Inglés	<b>125</b>
<i>A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES</i>	Conocimientos informáticos	<b>125</b>
<i>A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES</i>	Experiencia	<b>125</b>
<i>B. RESPONSABILIDAD</i>	Autonomía	<b>150</b>
<i>B. RESPONSABILIDAD</i>	Organización del trabajo - Liderazgo	<b>200</b>
<i>B. RESPONSABILIDAD</i>	Responsabilidad en la consecución de objetivos	<b>150</b>

Con respecto a los resultados de la valoración, se observa como la puntuación obtenida por puestos de trabajo se alinea correctamente atendiendo a la estructura de la empresa, coincidiendo el puesto de trabajo con menor puntuación y el puesto de trabajo de mayor puntuación con el propio organigrama.

Para realizar el estudio de remuneraciones por puesto de trabajo de igual valor, se han agrupado los puestos de trabajo por tramos de puntuación de 50 puntos, obteniendo 13 Escalas, existiendo convivencia entre ambos sexos en 12 escalas y ninguna muestra diferencias salariales superiores al 25%. La mayoría son puestos masculinizados, de los 19 puestos analizados 10 lo son, también 6 son feminizados y 3 equiparados. En esta organización se evidencia cierta segregación horizontal puesto que las posiciones relacionadas con oficinas, administración están feminizadas. Los hombres se sitúan mayoritariamente en puestos de trabajo situados con puntuaciones más altas (el 52,54% de varones se presentan en posiciones superiores a la escala 7). Sin embargo, de las 101 mujeres, 33 se sitúan en las agrupaciones 1 y 2, representando el 34,65% de ellas.

Tras la realización de la auditoría salarial por puestos de trabajo de igual valor, no se detectan diferencias salariales por razón de género. No se toman medidas específicas siendo todas ellas englobadas, las ya previstas en el apartado 9 de este plan de igualdad.

### **Retribuciones**

La política salarial es igualitaria acorde a las funciones y responsabilidades de la persona que ocupa el puesto independientemente de su sexo, raza, religión, nacionalidad etc. Los complementos salariales son estrictamente los que vienen regulados en la política retributiva de la empresa y se aplican tanto a mujeres como a hombres, indistintamente.

La empresa dispone de Registro Salarial y existe una brecha salarial por encima del 25% y que se sitúa en el 32,63%. La brecha obtenida, presenta un signo positivo, el cual indica que el promedio de remuneraciones percibidas por las mujeres es inferior a lo percibido de media por los hombres. En la brecha global, se refleja la presencia minoritaria de mujeres en las posiciones más altas acorde a la valoración de puestos de trabajo.

### **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**

La plantilla dispone de flexibilidad horaria, posibilidad de teletrabajo. No se contacta con el personal fuera del horario laboral (desconexión digital). Se facilita información a la plantilla sobre las medidas de conciliación de las que disponen.

### **Infrarrepresentación femenina**

La presencia de mujeres en cargos de decisión e influencia (nivel dirección) es minoritaria. Los hombres y las mujeres están representados de forma similar en los niveles de estructura de la compañía, aunque la plantilla está muy masculinizada por lo tanto las mujeres tienen menos presencia en cargos de decisión e influencia, aunque porcentualmente similar a lo global.

### **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

La Empresa dispone de un protocolo para prevenir y detectar los posibles casos de acoso sexual y por razón de sexo que se ha revisado y consensado con la comisión negociadora.

No hay información cuantitativa para analizar, ya que no se ha comunicado ni denunciado ningún caso.

### **Protección colectivo LGTBI**

La empresa impulsará el cumplimiento efectivo de los derechos a la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras LGTBI y en especial a las mujeres trans.

Las principales conclusiones del informe diagnóstico nos indican que se deberá trabajar en favorecer una participación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos y grupos profesionales y fomentarlo en los departamentos donde haya infrarrepresentación, ya sea de hombres o de mujeres. Este objetivo es transversal, pues se aplica desde el inicio del proceso de selección y formación, hasta el de promoción, para intentar lograr una equiparación numérica entre hombres y mujeres en cada nivel o departamento.

## 9. PLAN DE ACCIÓN

A partir de los objetivos específicos, se concretan objetivos que son cuantificables y medibles mediante indicadores verificables. De acuerdo con el análisis de los datos obtenidos en el diagnóstico de situación se establecen los siguientes objetivos de acción en igualdad:

### BLOQUE 1: Gestión Organizativa de la Igualdad:

<b>Código:</b>	<b>1.1</b>
<b>Acción:</b>	<b><u>Difundir la Existencia del Plan de Igualdad</u></b>
<b>Objetivos que persigue:</b>	Informar a todas las personas de la plantilla y a las que accedan a la organización de la existencia del Plan de Igualdad.
<b>Descripción detallada:</b>	Difundir por e-mail que la Empresa tiene aprobado el primer Plan de Igualdad. La existencia del presente Plan se informará también a las personas de nueva incorporación.
<b>Personas destinatarias:</b>	Toda la plantilla
<b>Tiempo de desarrollo:</b>	Tiempo de dedicación en la elección de contenidos por correo interno (adjuntando copia del plan)
<b>Fecha prevista de implantación:</b>	1 mes desde la firma del Plan de Igualdad. Durante toda la vigencia del Plan
<b>Responsable</b>	Departamento de RRHH.
<b>Recursos humanos y materiales:</b>	Tiempo de dedicación para confeccionar las comunicaciones y de la gestión de entrega/envío.
<b>Coste:</b>	Coste tiempo/hora del personal implicado
<b>Indicador de seguimiento</b>	Comprobación de la correcta publicación y registro de la campaña.

<b>Código:</b>	<b>1.2</b>
<b>Acción:</b>	<b><u>Poner a disposición de la plantilla mecanismos de participación</u></b>
<b>Objetivos que persigue:</b>	Establecer un sistema formalizado que permita recoger sugerencias, aportaciones e ideas con el objetivo de implicar y hacer partícipe al conjunto de personas trabajadoras.
<b>Descripción detallada:</b>	Facilitar la comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias y propuestas de mejoras a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad. Se creará un buzón de sugerencias o un email para recoger ideas y oportunidades en temas de igualdad.
<b>Personas destinatarias:</b>	Toda la plantilla
<b>Tiempo de desarrollo:</b>	Tiempo necesario para la elaboración del correo electrónico, plantilla/modelo en papel y su posterior análisis.
<b>Fecha prevista de implantación:</b>	1 mes desde la firma del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia del plan.
<b>Responsable:</b>	Departamento de RRHH.
<b>Recursos humanos y materiales:</b>	Se contará con los recursos propios de la organización tanto a nivel técnico como humano.
<b>Coste:</b>	Coste tiempo/hora del personal implicado
<b>Indicador de seguimiento</b>	Obtención de un número de sugerencias/ideas y registro de las mismas. De las aportaciones se detallarán las sugerencias aceptadas.

## BLOQUE 2: Selección y Contratación:

<b>Código:</b>	<b>2.1</b>
<b>Acción:</b>	<b><u>Preferencia del sexo infrarrepresentado</u></b>
<b>Objetivos que persigue:</b>	Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellos sectores donde estén subrepresentados/as.
<b>Descripción detallada:</b>	<p>Establecer el principio general en los procesos de selección de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, competencia, igualdad de méritos, formación y capacidades, se fomentará la contratación de la candidatura del sexo menos representado en el área de negocio y puesto de trabajo y muy especialmente, adoptar medidas de acción positiva para que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda una mujer a las vacantes de puestos en las que estén infrarrepresentadas, tanto vertical como horizontalmente.</p> <p>Elaborar una tabla evolutiva (de año en año), desagregada por sexo, por puesto de trabajo.</p>
<b>Personas destinatarias:</b>	Las personas candidatas para la selección externa y la plantilla para la selección interna (promociones).
<b>Tiempo de desarrollo:</b>	Tiempo de dedicación en la búsqueda de las personas candidatas.
<b>Fecha prevista de implantación:</b>	Desde la firma del Plan de Igualdad. Durante toda la vigencia del Plan
<b>Responsable</b>	Departamento de RR.HH. / Responsables de la Selección.
<b>Recursos humanos y materiales:</b>	Solicitudes de trabajo. Se contará con los recursos propios de la organización tanto a nivel técnico como humano.
<b>Coste:</b>	Coste tiempo/hora del personal implicado
<b>Indicador de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número total de procesos de selección realizados por áreas.</li> <li>- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección, de las nuevas incorporaciones y de incorporación de mujeres en áreas menos representadas.</li> </ul>

<b>Código:</b>	<b>2.2</b>
<b>Acción:</b>	<b><u>Publicar o hacer visible en las ofertas de trabajo el compromiso con la Igualdad.</u></b>
<b>Objetivos que persigue:</b>	Utilizar en las ofertas y modelos de solicitudes de empleo un lenguaje y unas imágenes no sexistas para que no vayan dirigidas explícitamente a mujeres o a hombres.
<b>Descripción detallada:</b>	Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso adquirido por parte de la compañía con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
<b>Personas destinatarias:</b>	Las personas candidatas y cualquier persona que pueda leer la oferta de trabajo.
<b>Tiempo de desarrollo:</b>	Tiempo de dedicación en la redacción de la oferta.
<b>Fecha prevista de implantación:</b>	Desde la firma del Plan de Igualdad. Durante toda la vigencia del Plan
<b>Responsable:</b>	Departamento de RR.HH. / Responsables de la Selección.
<b>Recursos humanos y materiales:</b>	Se contará con los recursos propios de la organización tanto a nivel técnico como humano.
<b>Coste:</b>	Coste tiempo/hora del personal implicado en la elaboración de los anuncios.
<b>Indicador de seguimiento:</b>	Incorporación del compromiso en las ofertas de trabajo presentes y futuras. Número de comunicaciones que lo incluyen.

<b>Código:</b>	<b>2.3</b>
<b>Acción:</b>	<b><u>Realizar una entrevista de salida a las personas que causan baja, para conocer sus motivos, desagregadas por sexo.</u></b>
<b>Objetivos que persigue:</b>	Explorar el funcionamiento de la empresa y garantizar que las motivaciones que llevan a una persona a dejar su puesto no tienen nada que ver con un acoso discriminatorio.
<b>Descripción detallada:</b>	Realizar una entrevista para conocer la opinión sobre la empresa y, especialmente, para saber cuáles son los motivos para dejar la organización. Siempre que la persona que causa la baja consienta en ello, se dejará constancia por escrito, firmada por la persona empleada, especificando si los motivos han tenido relación con algún tipo de acoso discriminatorio.
<b>Personas destinatarias:</b>	Personas que causen baja voluntaria en la empresa.
<b>Tiempo de desarrollo:</b>	Tiempo de dedicación en la realización de la entrevista de salida.
<b>Fecha prevista de implantación:</b>	Desde la firma del Plan de Igualdad. Durante toda la vigencia del Plan
<b>Responsable:</b>	Departamento de RR.HH.
<b>Recursos humanos y materiales:</b>	Se contará con los recursos propios de la organización tanto a nivel técnico como humano.
<b>Coste:</b>	Coste tiempo/hora del personal implicado.
<b>Indicador de seguimiento:</b>	Registro de entrevistas de salida realizadas con conclusiones del resultado (motivos económicos, para promocionar, desgaste incluyendo el departamento, puesto, sexo y jornada)

**BLOQUE 7: Formación:**

<b>Código:</b>	<b>7.1</b>
<b>Acción:</b>	<b><u>Acción formativa específica en sensibilización en materia de igualdad, acoso Sexual y por razón sexo, orientación sexual e identidad de género</u></b>
<b>Objetivos que persigue:</b>	Promover una sensibilización en relación a la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres y conceptos básicos de lo que es acoso sexual o por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.
<b>Descripción detallada:</b>	Acción formativa e informativa (interna o externa) orientada a sensibilizar a toda la plantilla en relación a la igualdad de género.
<b>Personas destinatarias:</b>	Personal interno.
<b>Tiempo de desarrollo:</b>	Diseño y organización del curso. Horas Lectivas: 1,5 horas. On-Line. Presupuesto /Coste a determinar
<b>Fecha prevista de implantación:</b>	3TR y 4TR de 2024
<b>Responsable:</b>	Departamento de RR.HH.
<b>Recursos humanos y materiales:</b>	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos del departamento de RR.HH.
<b>Coste:</b>	Coste de las acciones formativas. El coste se imputará al Plan de Formación (fundae)
<b>Indicador de seguimiento</b>	Núm. de personas formadas e informadas desagregado por sexo. Control de asistencia.  % Total de personas formadas / Total de personas con personal a cargo



## BLOQUE 8: Conciliación y/o corresponsabilidad:

<b>Código:</b>	<b>8.1</b>
<b>Acción:</b>	<b><u>Dotar de información en materia de conciliación, sobre los permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y excedencias existentes en el Convenio Colectivo y en la normativa aplicable.</u></b>
<b>Objetivos que persigue:</b>	<p>Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente.</p> <p>Dar a conocer a la plantilla los derechos establecidos en este ámbito para facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.</p>
<b>Descripción detallada:</b>	Publicitar al personal las medidas de conciliación disponibles en la empresa.
<b>Personas destinatarias:</b>	Toda la plantilla
<b>Tiempo de desarrollo:</b>	Recogida de toda la información. Elección del canal a utilizar para su difusión.
<b>Fecha prevista de implantación:</b>	Septiembre de 2025
<b>Responsable</b>	Departamento de RR.HH.
<b>Recursos humanos y materiales:</b>	Recursos Propios e internos. Consultoría Externa si se considera necesario.
<b>Coste:</b>	Coste tiempo/hora del personal que participe en la redacción del documento informativo
<b>Indicador de seguimiento</b>	Número y canales de comunicación utilizados y número de hombres y mujeres que solicitan y acceden a un derecho de este tipo. Analizar si existe Incremento de la tasa anual en el uso de estas medidas (verificar si se incrementa el porcentaje de hombres que hacen usos de las medidas de corresponsabilidad).

## BLOQUE 9: Retribución:

<b>Código:</b>	<b>9.1</b>
<b>Acción:</b>	<b><u>Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de la evolución de la equidad retributiva.</u></b>
<b>Objetivos que persigue:</b>	<p>Garantizar la transparencia salarial y asegurar el principio de igualdad retributiva.</p> <p>Velar para que no haya brecha salarial no justificada, para puestos de trabajo de igual valor, desde la perspectiva de género.</p>
<b>Descripción detallada:</b>	<p>Analizar los posibles cambios en la brecha salarial en posiciones de igual valor mediante la actualización anual del registro salarial.</p> <p>Conocer donde se encuentran las diferencias de retribución de media, entre ambos géneros, entre posiciones de igual valor.</p>
<b>Personas destinatarias:</b>	Comisión de Seguimiento
<b>Tiempo de desarrollo:</b>	El necesario para la elaboración de un informe con las conclusiones.
<b>Fecha prevista de implantación:</b>	2º trimestre de cada año de vigencia del plan. Temporalización de la ejecución: Anual
<b>Responsable:</b>	Departamento de RRHH
<b>Recursos humanos y materiales:</b>	Recursos Propios e internos del departamento.
<b>Coste:</b>	Coste tiempo/hora del personal implicado
<b>Indicador de seguimiento:</b>	Acta de Reunión. El propio registro o Informe que recoja el análisis de los datos.

## BLOQUE 12: Prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

<b>Código:</b>	<b>11.1</b>
<b>Acción:</b>	<b><u>Promover, recordar y difundir el protocolo para la prevención, detección y actuación ante casos de Acoso Sexual y por razón de sexo de forma regular.</u></b>
<b>Objetivos que persigue:</b>	Facilitar el conocimiento del procedimiento a seguir en el caso de que alguna persona de la empresa necesite notificar una situación de Acoso Sexual y por razón de sexo.
<b>Descripción detallada:</b>	Envío de un Correo Electrónico o mediante comunicado que impulse la difusión a la plantilla de la existencia de este protocolo, donde está ubicado y recordando el canal para denunciar las situaciones que se produzcan.
<b>Personas destinatarias:</b>	Toda la plantilla
<b>Tiempo de desarrollo:</b>	Pasos necesarios para la correcta difusión.
<b>Fecha prevista de implantación:</b>	Temporalización anual. En enero de cada año de vigencia del Plan de Igualdad.
<b>Responsable</b>	Departamento de RR.HH.
<b>Recursos humanos y materiales:</b>	Se contará con los recursos propios de la organización, tanto a nivel de medios técnicos como humanos.
<b>Coste:</b>	Coste/hora del personal implicado en la difusión del protocolo
<b>Indicador de seguimiento:</b>	Comprobación del canal interno de acceso al mismo. Envío de recordatorio y confirmación de la recepción de las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento.

<b>Código:</b>	<b>11.2</b>
<b>Acción:</b>	<b><u>Dar visibilidad a las mujeres el 8M y el 25 NR</u></b>
<b>Objetivos que persigue:</b>	<p>25 de noviembre: Mejorar y divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género, contribuyendo así a su protección.</p> <p>8 de marzo: Conmemorar la lucha de las mujeres por su participación en la sociedad y su desarrollo íntegro como persona, en pie de igualdad con el hombre.</p>
<b>Descripción detallada:</b>	Realizar algún acto o campaña para dar visibilidad al Día Internacional contra la Violencia de Género y el Día Internacional de la Mujer
<b>Personas destinatarias:</b>	Toda la plantilla
<b>Tiempo de desarrollo:</b>	Pasos necesarios para la redacción y confección de las campañas (por ejemplo, cartelería, tríptico, entrevista o artículo...)
<b>Fecha prevista de implantación:</b>	<p>Anual (1TR y 4TR)</p> <p>Durante toda la vigencia del Plan</p>
<b>Responsable</b>	Departamento de RRHH/ Departamento de Comunicación y Marketing
<b>Recursos humanos y materiales:</b>	Se contará con los recursos propios de la organización, tanto a nivel de medios técnicos como humanos.
<b>Coste:</b>	Coste/hora del personal implicado en la recopilación y difusión de los derechos
<b>Indicador de seguimiento:</b>	Registro de las campañas realizadas

## BLOQUE 12: Protección del colectivo LGTBI

<b>Código:</b>	<b>12.1</b>
<b>Acción:</b>	<b><u>Garantizar el respeto por el colectivo LGTBI</u></b>
<b>Objetivos que persigue:</b>	Prevenir, detectar y actuar en aquellas situaciones que conlleven cualquier tipo de discriminación por razón de orientación, identidad o expresión de género.
<b>Descripción detallada:</b>	Incluir en el código de conducta de la carpeta de bienvenida, el respeto por los colectivos LGTBQ+.  Incluir en el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, también el acoso por orientación, identidad o expresión de género y características sexuales.
<b>Personas destinatarias:</b>	Toda la plantilla
<b>Tiempo de desarrollo:</b>	El necesario para su correcta aplicación
<b>Fecha prevista de implantación:</b>	3 TR de 2024  Durante toda la vigencia del Plan
<b>Responsable</b>	Departamento de RR.HH.
<b>Recursos humanos y materiales:</b>	Se contará con los recursos propios de la organización, tanto a nivel de medios técnicos como humanos.
<b>Coste:</b>	Coste/hora del personal implicado en la difusión del protocolo
<b>Indicador de seguimiento:</b>	Registro de las campañas realizadas

### **Presupuesto:**

En relación a los recursos se prevén los costes siguientes en los próximos 4 años:

- Coste de material: 500€ año en consumibles (material de papelería y otros)
- Coste de formación en igualdad y acoso (aproximado) a falta de concretar el proveedor de formación: 15€/persona de media, con una plantilla de 141 empleados/as aprox. en total 2.115€ (formación en igualdad realizada en 4 años).
- Coste de personas implicadas aproximado: 10.000€; 20% de una jornada completa de un coste empresa (salario + seguridad social). En este cálculo no se ha considerado el tiempo destinado a realizar las reuniones de seguimiento).

## 10. PLANIFICACION TEMPORAL DE LAS ACCIONES

Bloque	Medida	Acción	2024				2025				2026				2027			
			1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
Gestión organizativa de la igualdad	1.1	Difundir la existencia del plan de igualdad	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	1.2	Poner a disposición de plantilla mecanismos de participación	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Selección y contratación	2.1	Preferencia del sexo infrarrepresentado	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	2.2	Publicar o hacer visible en las ofertas de trabajo el compromiso con la igualdad.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	2.3	Realizar una entrevista de salida a las personas que causan baja, para conocer sus motivos, desagregadas por sexo.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Formación	7.1	Acción formativa específica en sensibilización en materia de igualdad, acoso Sexual y por razón sexo		X	X													
Conciliación	8.1	Dotar de información en materia de conciliación, sobre los permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y excedencias existentes en el Convenio Colectivo.						X										
Retribución	9.1	Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de la evolución de la equidad retributiva.	X				X				X				X			
Prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo.	11.1	Promover, recordar y difundir el protocolo para la prevención, detección y actuación ante casos de Acoso Sexual y por razón de sexo de forma regular.	X				X				X				X			
	11.2	Dar visibilidad a las mujeres el 8M y el 25 N	X		X	X		X	X			X	X					X
Protección del colectivo LGTBI	12.1	Garantizar el respeto por el colectivo LGTBI		X														

## 11. SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad es un documento vivo que se tiene que ir ajustando a la realidad cambiante de la Empresa. En este sentido, el seguimiento y la evaluación del Plan nos van a permitir medir su grado de funcionamiento, hacer flexibles sus contenidos, adaptándolos a las necesidades que vayan surgiendo en cada momento.

El conocimiento, seguimiento y evaluación periódico de cada una de las acciones se realiza a través de la **Comisión de Seguimiento** del Plan de Igualdad siendo integrantes de la misma las personas detalladas en el apartado 7 del presente Plan de Igualdad (las y los miembros componentes de la Comisión de Seguimiento son las mismas que la de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad).

En su composición se velará para que haya representantes de los dos sexos, así como que dispongan de formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad es la encargada de llevar a cabo la supervisión de la evolución del Plan de igualdad con el apoyo de los departamentos y personas necesarias para desarrollar cada acción. Por ello, las funciones concretas de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, en relación al seguimiento y la evaluación, serán las siguientes:

- ✓ Realizar un seguimiento del grado de cumplimiento de los objetivos del Plan y elaborar un informe para comprobar el desarrollo de los objetivos y medidas propuestas:
  - % de acciones realizadas con relación al total de acciones previstas
  - % de cumplimiento del cronograma previsto para la implementación del plan.
  - Impacto del plan de igualdad:
    - N.º de personas beneficiarias de las acciones ejecutadas.
    - Cambio de actitud de la plantilla respecto a la perspectiva de género.
- ✓ Evaluar las medidas realizadas.
- ✓ Participar y asesorar en la concreción y ejecución de las acciones.
- ✓ Reflexionar sobre la necesidad de dar continuidad a las acciones.
- ✓ Identificar posibles nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la Empresa, de acuerdo con el compromiso adquirido.
- ✓ Proponer a la Dirección de la empresa la aplicación de medidas y campañas informativas y de sensibilización en materia de igualdad.
- ✓ Recoger y canalizar las iniciativas y sugerencias propuestas por la plantilla en relación a la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.
- ✓ Proponer, cuando sea necesario, medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos.
- ✓ Elaborar el informe de evaluación del Plan de Igualdad donde se concretará el nivel de consecución de los objetivos e indicaciones sobre la conveniencia de la continuidad de cada una de las acciones y conclusiones sobre las que ya han



cumplido con su objetivo por completo. El informe dará paso a una nueva fase de diagnóstico.

La comisión de Seguimiento podrá contar en sus reuniones con el asesoramiento de personas ajenas a la empresa especializadas en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Las personas que integran la Comisión Seguimiento, así como las personas externas que la asistan, deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, una vez firmado el Plan de Igualdad, se reunirá con una **periodicidad anual** con carácter ordinario para el seguimiento y evaluación del actual Plan de Igualdad con el siguiente **Calendario de reuniones de Seguimiento y Evaluación**

2025											
ENE	FEB	MA R	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
S											
2026											
ENE	FEB	MA R	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
S y E											
2027											
ENE	FEB	MA R	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
S											
2028											
ENE	FEB	MA R	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
S y E											

Por ello, el seguimiento periódico permitirá identificar problemas que puedan aparecer aportado así soluciones a ellos, revisar constantemente el plan de igualdad y efectuar las correcciones y modificaciones oportunas. Las evaluaciones determinarán la eficacia del plan, si la situación de partida ha mejorado, si se han cumplido los objetivos propuestos y si los resultados obtenidos han sido los previstos.

Independientemente de las reuniones ordinarias, la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad podrá celebrar las reuniones extraordinarias que consideren oportunas, por iniciativa cuando lo solicite cualquiera de las partes con un preaviso de **10 días hábiles** de antelación, con previa comunicación por escrita e indicando los puntos que se tratarán en el orden del día.

## 12. PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACION

El Plan de Igualdad será objeto de revisión y/o modificación en los siguientes casos:

- ✓ Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- ✓ En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- ✓ Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- ✓ En el caso que una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del Plan de Igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.
- ✓ Cuando por circunstancias debidamente motivadas, se deba proceder a la actualización del diagnóstico y consecuentemente del Plan de Igualdad.
- ✓ En cualquier momento durante su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación a la consecución de sus objetivos.

Respecto al procedimiento de modificación y revisión del Plan de Igualdad se llevará a cabo cuando lo solicite cualquiera de las partes con un preaviso de **10 días hábiles** de antelación, con previa comunicación por escrito e indicando los puntos que se tratarán en el orden del día y con las justificaciones pertinentes.

En caso de aparición de posibles discrepancias, la Comisión de Seguimiento podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

Todo acuerdo requerirá del voto favorable de la mayoría simple de cada una de las partes (el voto favorable de la mayoría de la representación de la empresa y el voto favorable de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras).



Manifestando haberse realizado un procedimiento de negociación, reflexión y participación en el seno de la comisión negociadora del plan de igualdad de conformidad con el marco de la ley establecida, y habiendo llegado a un acuerdo de los tiempos y de las acciones positivas a implementar, se valida y acepta el Plan de igualdad de **PARAKAR SPAIN, S.L.U.** para su registro.

Aprobación del plan de igualdad a 24 de enero de 2024.

Firman en todas las hojas del documento:

Por parte de la representación de los/as trabajadores/as:

Por parte de la representación de la empresa: