Plan de Igualdad

LABORATORIO ECHEVARNE

TABLA DE CONTENIDO

1. DATOS REGISTRALES DE LA EMPRESA 3
2. DATOS DEL PLAN DE IGUALDAD 4
3. DATOS DE LA COMISION NEGOCIADORA 5
3.1 Composición de la representación de las personas trabajadoras: 5
3.2 Composición de la representación empresarial: 5
4. DATOS RELATIVOS AL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN 6
4.1 Análisis de los datos de la empresa 6
4.2 Análisis de los datos de la encuesta a los trabajadores 7
4.3 Resultados de la auditoría retributiva, vigencia y periodicidad 9
5. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD 12
MEDIDA 1. 12
MEDIDA 2. 12
MEDIDA 3. 13
MEDIDA 4. 13
MEDIDA 5 14
MEDIDA 6 16
MEDIDA 7. 16
MEDIDA 8. 16
MEDIDA 9. 17
MEDIDA 10. 17
6. RESUMEN OBJETIVOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS 18
7. AMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL 19
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN 19
8.1. SEGUIMIENTO 19
8.2. EVALUACIÓN 19
8.3. Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad 19
8.4. Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir 20
ANEXO 1. ACTAS DE CONSTITUCIÓN, DE NEGOCIACIÓN Y DE APROVACION DEL PLAN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA 21
ANEXO 2. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN LA EMPRESA 22
ANEXO 3. FICHA DE SEGUIMIENTO 23

1. DATOS REGISTRALES DE LA EMPRESA

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	Laboratorio Echevarne, S.A.					
NIF	A-08829848					
Domicilio social	C/ Provenza, 312, bajos – 08037 Barcelona					
Forma jurídica	Sociedad Anónima					
Año de constitución	1983					
Responsable de la Entidad						
Nombre	Alfonso Echevarne Santamaría					
Cargo	Consejero delegado					
Telf.	902525500					
e-mail	aechevarne@echevarne.com					
Responsable de Igualdad						
Nombre	MªLuisa Rayón Valpuesta					
Cargo	Directora RRHH					
Telf.	935040123					
e-mail	mrayon@grupoechevarne.com					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Actividades sanitarias					
CNAE	8690					
Descripción de la actividad	Análisis clínicos e industriales					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	España					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	833	Hombres	207	Total	1040
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Sí					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No					

2. DATOS DEL PLAN DE IGUALDAD

La dirección de Laboratorio Echevarne se comprometió a

1. Organizar la metodología y especificar las fases para la revisión y actualización del Plan de Igualdad existente: (compromiso, diagnóstico, estructura del plan, ámbito de aplicación, vigencia, objetivos generales y específicos, definición de medidas, indicadores de género, ejecución, seguimiento y evaluación)

2. Realizar un análisis de los datos facilitados por el departamento de RRHH de la empresa y por los trabajadores a través de una encuesta, para efectuar el diagnóstico actual previo de la posición de mujeres y hombres en la empresa, en las siguientes áreas de intervención y como mínimo serán las establecidas en la **La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva para las Mujeres y Hombres** (LOIMH), en su artículo 45.1,

    - Proceso de selección y contratación.
    - Clasificación profesional y evaluación de puestos
    - Formación.
    - Promoción profesional.
    - Condiciones de trabajo: Horarios, jornadas y permisos, Retribuciones; Igualdad retributiva; Tipología contractual, incluido reducción de jornada, contratos inserción laboral.
    - Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal.
    - Prevención e intervención en el Acoso sexual y/o acoso por razón de sexo como parte de la prevención de riesgos psicosociales y con protocolo específico
    - Infrarrepresentación femenina.
    - Comunicación y cultura de la empresa. Canales entre empresa y trabajadores. Utilización de lenguaje no sexista

3. Una vez negociado el diagnóstico de situación, la empresa y la parte social se han acordado los objetivos y se han propuesto las medidas que se deben desarrollar para el mejor funcionamiento de la empresa y todas las personas que la integran, así como corregir en caso necesario las situaciones de discriminación o desigualdad que se hayan detectado, los plazos para llevarlas a efecto, las personas responsables de hacerlo, así como los indicadores y plazos para su evaluación.

4. La empresa actualiza su plan de igualdad en el registro de planes de igualdad como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

5. Por último, la Dirección de la Empresa se compromete a promover la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, considerando el Plan de Igualdad como una estrategia de optimización de sus recursos humanos y concediendo a la igualdad de oportunidades un valor trascendental en la política de recursos humanos, situándola en el mismo plano de importancia que el resto de las políticas de la Empresa y asignando los recursos humanos y materiales necesarios para poner en marcha las acciones que contenga el plan.

3. DATOS DE LA COMISION NEGOCIADORA

- Fecha de constitución de la comisión negociadora: 22/07/20221
- Fecha de firma del plan de igualdad: 25/07/2022
- En representación de las personas trabajadoras han negociado:
  - Luz Martinez Ten. Secretaria Mujer y Políticas Sociales. Servicios Públicos UGT
  - Silvia Espinosa López. Área de Negociación Colectiva FSS-CCOO. Responsable de Mujeres y Políticas LGTBIQ
  - Miguel Angel Alaminos, delegado de personal del Centro de Melilla UGT
  - Nuria González/ Mercedes Navarro de Castro, delegadas de personal del Centro de León. USO

- En representación de la empresa
  - Mª Luisa Rayón. Directora de RRHH
  - Rocío Segura. Adjunta a la dirección de RRHH
  - Carlos Yáñez. Director de sistemas
  - Iván Suarez. Adjunto a la dirección de operaciones

Las actas de la comisión negociadora completas se encuentran en el (anexo 1)

3.1 COMPOSICIÓN DE LA REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS:

Afiliación de los/las representantes y/o centrales sindicales intervinientes	N.º total de representantes	N.º de mujeres	N.º de hombres
CCOO	2	1	1
UGT	1	1	
USO	1	1	

3.2 COMPOSICIÓN DE LA REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL:

Cargo en la empresa	N.º total de representantes	N.º de mujeres	N.º de hombres
Directora de RRHH	1	1	
Adjunta a la dirección de RRHH	1	1	
Director de sistemas	1		1
Adjunto a la dirección de operaciones	1		1

La comisión negociadora consta con

- Participación de forma paritaria de la representación de la empresa y RLT .
- Composición equilibrada entre mujeres y hombres en cada una de las partes
- Integrantes con formación y/o experiencia en materia de igualdad

La comisión negociadora ha contado con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que ha intervenido en las reuniones con voz, pero sin voto.

- Tanto el momento de la formación de la comisión negociadora 22/07/2021, como en las otras 6 reuniones: 8/10/2021, 4/11/2021, 11/01/2022, 17/03/2022, 27/06/2022, 15/07/2022 y 25/07/2022, se ha levantado acta de constitución y de reunión (anexo 1)

4. DATOS RELATIVOS AL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

4.1 ANÁLISIS DE LOS DATOS DE LA EMPRESA

Del diagnóstico de la situación realizado por el departamento de RRHH de la empresa se extraen los siguientes hallazgos:

La plantilla esta feminizada como es habitual en el sector. No se aprecian diferencias por autonomías el índice de feminización más alto con diferencia es Castilla la Mancha con un índice de 8 seguido de Galicia y Murcia con un índice 6 frente al 3 en Euskadi que es el más bajo respecto al 4,02 de media

Respecto a la distribución de la plantilla por puesto y edad hay más mujeres entre los 30 y 44 años y en el puesto de diplomados con un 22% respecto al total de mujeres frente al 9% de los hombres

Respecto a la antigüedad hay mayor porcentaje de mujeres en la franja de 10 o más años con un índice de 5,84 por tanto superior a la media de 4,02

Los datos que tenemos sobre responsabilidades familiares (hijos, etc…), en el caso de los hijos menores de 12 años, nos dice que hay un índice de feminización del 18,50 de mujeres con 2 hijos a cargo y del 6,36 con 1 hijo a cargo y un 5 con 3 hijos a cargo, todo superior a la media de 4,02.

Los resultados de la encuesta a los trabajadores coinciden con estos datos ya que vemos que de los encuestados el 36% de hombres declara tener hijos a cargo frente al 63% de mujeres

Existen diferencias entre hombres y mujeres

- respecto a jornada partida o completa, tenemos un 68% de mujeres frente un 84% de los hombres a tiempo completo.
- respecto a contrato parcial indefinido que es el mayoritario encontramos un índice de feminización del 15,2 debido principalmente a la reducción de jornada por cuidados
- respecto al horario y turnos, hay un índice de feminización del 7,74 de la jornada a tiempo parcial, mayoritariamente debido a los turnos de mañana de los diplomados de enfermería, a cargo de las tareas analíticas (los análisis se realizan por las mañanas)

No existen diferencias entre hombres y mujeres respecto a la gestión de las vacaciones y/o a la solicitud de permisos retribuidos.

No existen diferencias significativas entre hombres y mujeres en general, en el nivel formativo, solo un índice de feminización ligeramente superior a la media de 5,6 en los grados

Las nuevas incorporaciones están en general un índice de feminización de 3,56 por debajo de la media, excepto en los diplomados de enfermería que es de un 6,4

En el periodo analizado se han seleccionado 2 mujeres, en condiciones de igualdad, para el cargo de dirección de departamento

Respecto a la promoción, en el periodo analizado han ascendido de nivel 13 personas, 11 mujeres y 2 hombres y han ascendido a la categoría de técnico 6 personas, 4 mujeres y 2 hombres

Las personas encargadas de la selección tienen que actualizar su formación en igualdad entre mujeres y hombres

Canales para las ofertas de empleo: website de la empresa, LinkedIn, colegios profesionales de enfermería y administraciones locales

La totalidad de la plantilla no tiene formación actualizada sobre igualdad entre mujeres y hombres.

La formación es en horario laboral, pero la mayoría es online

No se aprecia una brecha salarial, ni se aprecian diferencias significativas entre hombres y mujeres en ningún factor en el análisis de puesto.

4.2 ANÁLISIS DE LOS DATOS DE LA ENCUESTA A LOS TRABAJADORES

De los resultados de la encuesta, creada para este propósito, a través de google forms: https://forms.gle/1tKYMov2Gu3nevLHA en la que han participado a fecha de 10 de enero de 2022, 113 trabajadores, el 11% de la plantilla, se extraen los siguientes hallazgos

		TOTAL ENCUESTADOS	HIJOS	OTRAS PERSONAS DEPENDIENTES
Hombre	Menos de 25 años	4	0	0
	Entre 25 y 45	20	16	0
	Mas de 45 años	9	7	0
Mujer	Menos de 25 años	13	0	0
	Entre 25 y 45	42	10	3
	Mas de 45 años	26	13	4
TOTAL		114	46	7
Hombre	%	28,95	36,96	0,00
Mujer	%	71,05	63,04	100

Respecto a la opinión sobre la situación de igualdad: las siguientes preguntas han puntuado por debajo de la media: 2’5

- La empresa ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación.
- Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la empresa superan las establecidas por la ley.
- La empresa ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo.
- La empresa te ha informado del proceso de desarrollo del plan de igualdad.

Respecto a las necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad

- Informar de las medidas disponibles a todo el personal
- Mas mujeres en los altos cargos
- Mas que forzar una equidad en todos los departamentos o puestos es garantizar las mismas posibilidades a ambos para acceder al puesto.
- Departamentos analíticos los únicos hombres son jóvenes en prácticas Hay más mujeres de cara al público
- Acceso a puestos directivos de las mujeres
- Uniforme sexista, más hombres en la recepción
- Salarios en igualdad de condiciones
- Promoción interna de mujeres a puesto de mando
- Tener un sueldo igualitario
- Horarios flexibles en cuanto a turnos
- información de planes de igualdad y cómo actuar en caso de acoso
- Analizar departamento por departamento porque no hay equiparación entre hombres y mujeres según el tipo de trabajo
- Conciliación familiar para ambos sexos
- Conciliación, información e igualdad.
- Vestuario de hombres más grande, que esta apretado.
- Cuidado de hijos, tener en cuenta antigüedad en la empresa y más información
- Mismas oportunidades, igual sueldo, no discriminación
- Conciliación familiar

- No aportar ningún dato de carácter personal en la entrevista de trabajo (pareja o no, familia o no)
- Mejorar la conciliación familiar

Medidas que podría adoptar tu empresa para favorecer la igualdad y que respondan a esas necesidades y deficiencias

- Favorecer conciliación laboral-personal
- Igualar el salario a todos según la categoría, conciliar vida familiar, no trabajar los sábados.
- Dar las oportunidades por igual
- Valorar de manera objetiva, sin sesgo por género.
- Poner a hombres y mujeres en el mismo puesto, los uniformes a elegir entre falda y pantalón, tacón y zapato de calzar.
- Reuniones virtuales en mesa redonda
- Igualdad en baja maternal/paternal en andorra.
- Procesos de selección para puestos de mando anónimos de promoción interna
- Taquillas y vestuarios
- Crear un convenio colectivo interno de la propia empresa, en el que tanto hombre y mujeres tuviéramos las mismas condiciones laborales, sólo con la diferenciación de la formación profesional (distintas categorías).
- Hacer mejor seguimiento de denuncias anónimas frente a algún caso de acoso en el trabajo.
- Hacer llegar la información a todo el personal
- Una de las medidas que yo propondría es la eliminación de los requisitos del aspecto físico de los trabajadores y, por supuesto, la diferenciación entre lo que un "hombre" o una "mujer" pueden o no llevar.
- Mesas de debate y expone los "problemas" que deriven de ello
- Facilidades con la adaptación del horario a cada situación personal.
- Más comunicación para que no haya dudas entre los empleados.
- Teletrabajo y reducción de horas de trabajo semanales para favorecer la conciliación.
- Entrevistas que no incidan en vida personal del entrevistado
- Las contrataciones de personal se deben realizar según formación y cualidades de la persona, no teniendo en cuenta el sexo.

4.3 RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA, VIGENCIA Y PERIODICIDAD

El Laboratorio Echevarne a parte de los requisitos legales debidos a su actividad, dispone de un Sistema de Gestión de la Calidad basado en el cumplimento de normativas de calidad como **UNE-EN ISO 9001 Buenas Prácticas de Laboratorio (BPL's), UNE-EN ISO/IEC 17025, UNE-EN ISO 15189, Normas de Correcta Fabricación (NCF).**

El Sistema de Gestión ha establecido un procedimiento para la gestión de los recursos humanos, en el que se definen los puestos de trabajo y son las que se detallan a continuación:

- Director/a
- Adjunto/a director/a
- Analista
- Personal de extracciones
- Técnico/a laboratorio
- Técnico/a administrativo/a
- Técnico/a muestreos
- Técnico/a unidad soporte
- Comercial

- Servicios auxiliares

Estas definiciones de puestos son las que han servido de base para la valoración de los puestos en la auditoria salarial, ya que agrupan unas funciones, condiciones educativas y profesionales equivalentes para su comparación salarial de las personas con la misma definición de puesto.

Como se puede apreciar en las siguientes imágenes, **no existe brecha salarial entre hombres y mujeres** según el resultado de la auditoria, ni en la retribución media, ni en la mediana, percibida por hombres y mujeres por puesto de trabajo.

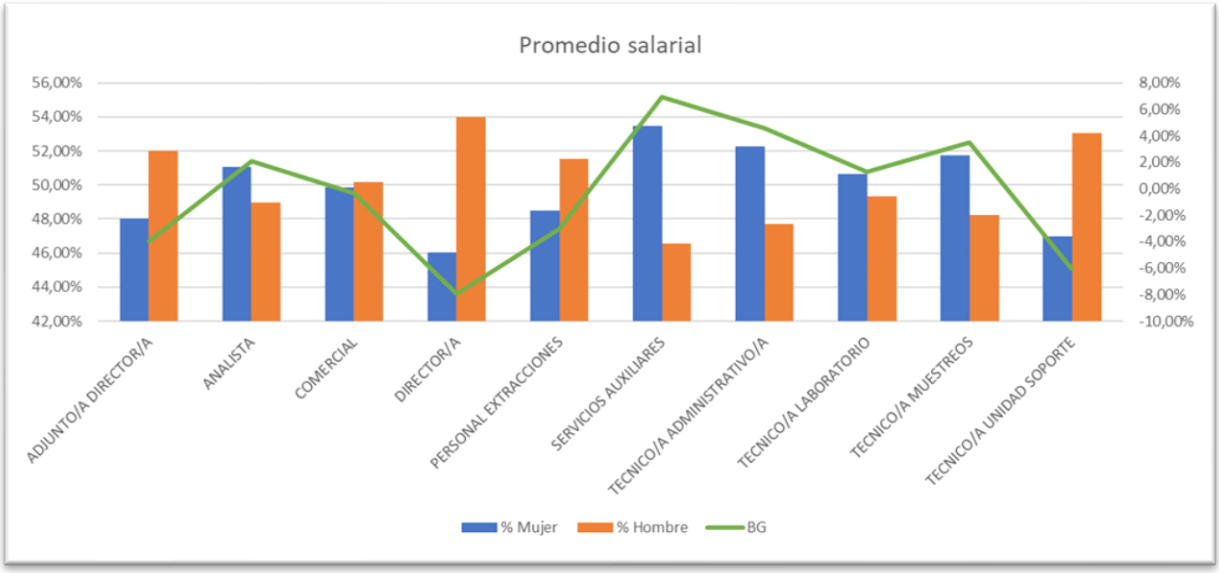
LABORATORIO ECHEVARNE

AUDITORIA SALARIAL POR PUESTO DE TRABAJO

IMPORTES EQUIPARABLES Promedios

Razón Social: LABORATORIO ECHEVARNE, S.A. - NIF: A08829848
PERIODO DE REFERENCIA AGOSTO'21

PROMEDIO	SEXO	Nº	%
DATOS GENERALES	Hombre	173	
	Mujer	704	-5,37%



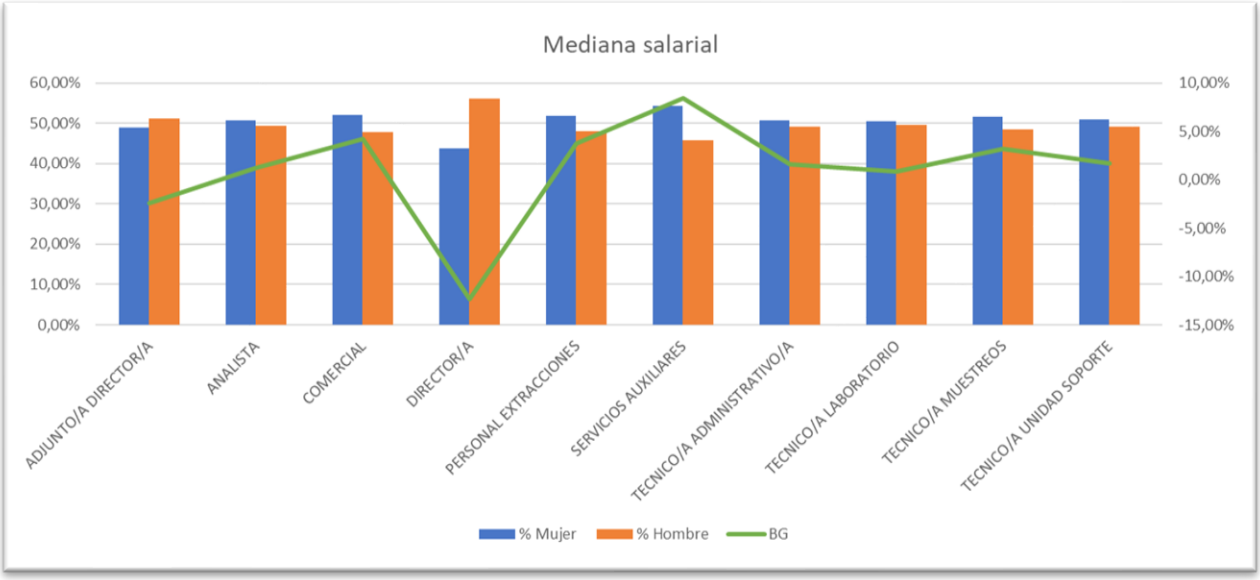
LABORATORIO ECHEVARNE

AUDITORIA SALARIAL POR PUESTO DE TRABAJO

IMPORTES EQUIPARABLES Medianas

Razón Social: LABORATORIO ECHEVARNE, S.A. - NIF: A08829848
PERIODO DE REFERENCIA AGOSTO'21

MEDIANAS	SEXO	Nº	%
DATOS GENERALES	Hombre	173	
	Mujer	704	4,99%



No obstante, en la medida 10 sobre retribuciones indicada en el punto siguiente, se establece la revisión de las retribuciones por puesto de trabajo, cuyo objetivo es prevenir las desigualdades retributivas.

La periodicidad de dicha auditoria será anual y se revisará junto con el resto del plan en la reunión con la comisión negociadora que se programará en diciembre 2022, para su evaluación y propuesta de establecimiento de las medidas para el año próximo.

5. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

MEDIDA 1.	
Área de actuación	Selección y contratación
Medida	Revisión y publicitación del protocolo de selección que establezca criterios objetivos y neutros al género para la selección del personal. Eliminar el lenguaje y la imagen sexista en las ofertas de empleo, descripción de puestos y procesos de selección
Objetivos que persigue	Utilizar lenguaje no sexista en la descripción del puesto a cubrir. Incluir en la oferta de empleo de puestos feminizados mensajes que inviten a los hombres a presentar su candidatura (ejemplo: "buscamos limpiadores y limpiadoras", "buscamos hombres y mujeres que cumplan los siguientes requisitos") Eliminar preguntas de carácter personal
Descripción detallada de la medida	1.1. Evitar lenguaje sexista y discriminatorio en las ofertas de empleo publicadas, así como las imágenes estereotipadas. 1.2. Establecer el criterio de que no se podrán hacer preguntas de tipo personal en las entrevistas ni en ningún formulario. 1.3. Publicitar las ofertas de empleo en diferentes medios para favorecer el acceso a la misma a ambos sexos. 1.4. Establecimiento del currículum ciego. 1.5. Establecimiento claro de lo que se pide en la oferta (requisitos, méritos y capacidades a valorar…) a la persona candidata y lo que se ofrece (categoría, tipo de contrato, ubicación, horario, salario…). 1.6. Asegurar el contenido de las ofertas y registrarlas en la herramienta correspondiente
Personas destinatarias	Nuevas incorporaciones
Cronograma de implantación	Julio 2022- Julio 2023
Responsable	DIRECCIÓN
Recursos asociados	RRHH
Indicadores de seguimiento	Versión 2022 del proceso de selección y contratación Nº de procesos registrados
MEDIDA 2.	
área de actuación	Selección y contratación + promoción
Medida	Aumentar la contratación de hombres
Objetivos que persigue	Promover la contratación de hombres en los puestos feminizados y promover a las mujeres a cargos intermedios
Descripción detallada de la medida	2.1. Formalizar un acuerdo con centro de formación para fomentar la contratación de hombres especialmente, para aquellos puestos donde no tengan acceso o sea limitado. Feminizado en gran porcentaje 2.2. Se establece medida de acción positiva según la cual, en igualdad de cualificación e idoneidad para el puesto, se escogerá al sexo infrarrepresentado, teniendo siempre en cuenta que la infrarrepresentación es aquel porcentaje de representatividad que esté por debajo de la proporción global de mujeres y hombres en la empresa.

Personas destinatarias	Nuevas incorporaciones
Cronograma de implantación	Julio 2022- Julio 2023
Responsable	DIRECCION
Recursos asociados	RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de hombres contratados en puestos feminizados Nº de mujeres que han promocionado a cargos intermedios Acuerdo con centro de formación
MEDIDA 3.	
Area de actuación	Formación +Derechos laborales de las víctimas de violencia de género
Medida	Actualización de la formación en materia de igualdad y derechos de las víctimas de violencia de género
Objetivos que persigue	• Asegurar que en la formación en general y en particular para el personal directivo y de mandos se incluyen un módulo específico de igualdad de género • Incluir en dicho módulo información para la sensibilización frente la violencia de género.
Descripción detallada de la medida	3.1. Módulo específico de igualdad de género + sensibilización frente la violencia de género en la formación de la plantilla y especialmente del personal directivo y mandos intermedios 3.2. INSERCIÓN LABORAL de mujeres víctimas de violencia de género. Compromiso con la firma de acuerdos y convenios con Entidades y Organismos públicos y privados. Establecimiento de acuerdos con Entidades Locales, Comunidades Autónomas y Organizaciones no gubernamentales para fomentar la contratación de mujeres víctimas de violencia de género. 3.3. Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo hasta los 12 meses, con reserva de su puesto. Terminado ese periodo, la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o continuar en el nuevo. Será de aplicación el Convenio Colectivo en el que efectivamente preste sus servicios, respetando la retribución bruta anual de la trabajadora. 3.4. Establecer un permiso retribuido de cinco días en caso de traslado a otro centro de trabajo por VG. 3.5. Se establecerá un pequeño protocolo que recoja la gestión de los derechos de la trabajadora víctima de violencia de género en la empresa, recogiendo una persona de referencia.
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Cronograma de implantación	Julio 2022- Julio 2023
Responsable	DIRECCION
Recursos asociados	RRHH
Indicadores de seguimiento	Protocolo de gestión de derechos de la trabajadora víctima de violencia de género. Nº de acciones formativas con el módulo de igualdad de género Nº de acciones formativas dentro de jornada laboral Nº de víctimas VG .
MEDIDA 4.	
Area de actuación	Promoción profesional
Medida	• Elaboración y publicitación de un protocolo de promoción que establezca criterios objetivos y neutros al género para la promoción del personal. • Recogida de información (no consideramos una medida, sino un dato que hay que dar en el diagnóstico)

Objetivos que persigue	Obtener información sobre los procesos de promoción (fecha y puesto)
Descripción detallada de la medida	4.1. Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregada por sexo y por puesto de trabajo. 4.2. Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o Grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa (tablones de anuncios, correo interno, circulares…), el cual asegure que toda la plantilla tenga acceso prioritario (por delante del personal externo) a la información y a la opción de candidatura. 4.3. Establecer el criterio de que no se podrán hacer preguntas de tipo personal en las entrevistas ni en ningún formulario. 4.4. Establecimiento del currículum ciego. 4.5. Establecimiento claro de lo que se pide en la oferta (requisitos, méritos y capacidades a valorar…) a la persona candidata y lo que se ofrece (categoría, tipo de contrato, ubicación, horario, salario…). 4.6. Registro en cada convocatoria de las personas candidatas y las personas seleccionadas, segregadas por sexo. 4.7. Formar en igualdad de género a las personas que gestionan los procesos de promoción interna, con un mínimo de 20horas de formación.
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Cronograma de implantación	Julio 2022- Julio 2023
Responsable	RRHH
Recursos asociados	RRHH
Indicadores de seguimiento	Procedimiento de publicitación interna de las vacantes de puestos y su descripción Nº de procesos registrados Nº de personas que gestionan procesos de promoción interna formadas en igualdad de género
MEDIDA 5	
Area de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Medida	Difundir los derechos y medidas de conciliación establecidos en el estatuto de los trabajadores, convenio colectivo y en el plan de igualdad.
Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla
Descripción detallada de la medida	5.1. Incluir la información en la Intranet, de las siguientes medidas: 5.2. Preferencia en el cambio de turno y/o movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes en función de las vacantes y de las cualificaciones y competencias técnicas requeridas, respetando siempre el Convenio Colectivo de Aplicación. 5.3. Posibilidad de la flexibilidad horaria y adaptación de la jornada por motivos personales y por el tiempo pactado en los términos y condiciones establecidos en la normativa vigente.

	5.4. Establecer un permiso no retribuido por el tiempo indispensable para el acompañamiento en aquellos casos en que esté justificado debidamente de menores, mayores de 65 años y personas dependientes, siempre y cuando el servicio pueda quedar cubierto por personal adscrito al servicio con anterioridad. 5.5. Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en una de las dos personas progenitoras, de acuerdo con lo establecido en el régimen de visitas, previa solicitud y en función de las vacantes y de las cualificaciones y competencias técnicas requeridas, respetando lo establecido en el convenio colectivo de aplicación y que se respete la cobertura de servicios. 5.6. Los derechos que correspondan a los permisos cuyo estado civil es el matrimonio legal se extenderán a las parejas que convivan en común salvo lo previsto en el permiso por matrimonio, justificando esa convivencia mediante certificación del registro de parejas o uniones de hecho 5.7. Se realizarán los cambios de la jornada o turnos para los trabajadores/as, con hijos/as menores de 14 años o con personas dependientes a su cargo, para atender situaciones que exijan su presencia, tales como requerimientos del colegio, trámites oficiales, u otros similares, siempre que las condiciones del servicio lo permitan y cuando el servicio pueda quedar cubierto por personal adscrito al servicio con anterioridad. Se realizará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas, las solicitudes denegadas deben de estar debidamente justificadas y documentadas, las cuales serán notificadas con urgencia. 5.8. Posibilitar la unión del permiso por nacimiento y cuidado del menor para hombres y mujeres a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural. Salvo por necesidades no previstas en el momento del inicio de las vacaciones 5.9. La empresa garantizará el disfrute acumulado del permiso por lactancia, en el caso de que la persona trabajadora lo prefiera. Salvo por necesidades no previstas en el momento del inicio del permiso. 5.10. La empresa garantizará a sus personas trabajadoras la desconexión digital una vez acabada la jornada de trabajo: Las personas trabajadoras tendrán derecho a No responder a ninguna comunicación, fuere cual fuere el medio utilizado (correo electrónico, whatsapp, teléfono...) una vez finalizada su jornada de trabajo. La empresa no podrá sancionar disciplinariamente ni de ningún otro modo a las personas trabajadoras por motivo del ejercicio por parte de éstas de su derecho a la desconexión. Dicho ejercicio tampoco podrá repercutir en su desarrollo profesional.
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Cronograma de implantación	Julio 2022- Julio 2023
Responsable	DIRECCION
Recursos asociados	RRHH/COMUNICACION
Indicadores de seguimiento	Inclusión de la información sobre derechos de la vida personal, familiar y laboral en la Intranet Nº de accesos a la información en intranet Nº solicitudes/concesiones de permisos retribuidos por tipo y género Nº de procesos registrados

MEDIDA 6	
Area de actuación	Prevención del acoso sexual o por razón de sexo
Medida	Implantar el protocolo acordado en Comisión negociadora del Plan para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo
Objetivos que persigue	Prevenir los siguientes tipos de acoso en la empresa • Acoso sexual. • Acoso por razón de género
Descripción detallada de la medida	• Aplicación del protocolo para la prevención y la actuación • Dara conocerlo a la plantilla
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Cronograma de implantación	Julio 2022- Julio 2023
Responsable	DIRECCION
Recursos asociados	El órgano paritario tratará los casos de acoso sexual y por razón de género contemplados
Indicadores de seguimiento	Nº de expedientes (iniciados/cerrados) Publicación protocolo acordado en Comisión negociadora del Plan para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo
MEDIDA 7.	
Area de actuación	Comunicación, información y sensibilización
Medida	Implantar plan de comunicación del plan de igualdad
Objetivos que persigue	Difusión e información a la plantilla sobre el Plan de Igualdad en todas sus fases, iniciadas con el envío de la encuesta, creada para este propósito, a través de google forms, informando del proceso de elaboración y solicitándoles la colaboración en la Fase de diagnóstico.
Descripción detallada de la medida	7.1 Específicas sobre comunicación no sexista e inclusiva, incorporando para el uso inclusivo del lenguaje el asistente https://inlexa.es/ es un asistente virtual de revisión de documentos y sirve hacer inclusivo el lenguaje también a la discapacidad, diversidad cultural, etc.……. 7.2 Sensibilización a la plantilla en materia de igualdad entre mujeres y hombres a través de su inclusión en la formación facilitada a esta. 7.3. 2ª encuesta de seguimiento 7.4. Información a toda la plantilla sobre el protocolo de actuación frente el acoso y el procedimiento de denuncia incluido en este.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Julio 2022- Julio 2023
Responsable	DIRECCION
Recursos asociados	RRHH/COMUNICACIÓN
Indicadores de seguimiento	Plan de comunicación a la plantilla 2022 Realización de la encuesta de seguimiento a la plantilla (Google forms) Nº de respuestas a la encuesta de seguimiento Nº de acciones formativas con el módulo de igualdad de género Nº de utilizaciones del asistente https://inlexa.es/
MEDIDA 8.	
Area de actuación	Salud laboral desde una perspectiva de género
Medida	Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral
Objetivos que persigue	Promover la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral.

Descripción detallada de la medida	8.1. Publicitar un protocolo de protección a la maternidad que recoja los derechos y obligaciones de las partes, la gestión del riesgo por embarazo y lactancia y el mapa de puestos exentos de riesgo. 8.2. Cuando surja la necesidad, la empresa habilitará o adaptará una sala de lactancia con las condiciones de higiene y confort necesarias, y con una nevera.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Julio 2022- Julio 2023
Responsable	DIRECCION
Recursos asociados	RRHH/comunicación
Indicadores de seguimiento	Nº de acciones de difusión y comunicación Nº de habilitación/adaptación sala lactancia Protocolo de protección a la maternidad
MEDIDA 9.	
Area de actuación	Prendas de uniformidad
Medida	Adaptación de la uniformidad a la perspectiva de género
Objetivos que persigue	Promover la perspectiva de género en las prendas de uniformidad de la empresa
Descripción detallada de la medida	La empresa facilitará las mismas prendas de uniformidad, con los mismos escotes, bolsillos etc, teniendo en cuenta las diferencias existentes entre hombres y mujeres según las necesidades de patronaje. La persona trabajadora podrá escoger entre falda y pantalón.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Julio 2022- Julio 2023
Responsable	DIRECCION
Recursos asociados	RRHH/ compras
Indicadores de seguimiento	Nº de compras de nuevas uniformidades adaptados a todas las personas de la empresa
MEDIDA 10.	
Area de actuación	Retribuciones
Medida	Prevenir brecha salarial
Objetivos que persigue	Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables
Descripción detallada de la medida	La empresa elaborará anualmente el registro retributivo, el cual presentará a la comisión de seguimiento y evaluación del plan y a la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiere. Las personas trabajadoras, mientras no haya representación legal, tendrán derecho a la información, pero sólo a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, que también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Julio 2022- Julio 2023
Responsable	DIRECCION
Recursos asociados	RRHH
Indicadores de seguimiento	Auditoria retributiva 2022 % de brecha salarial en la auditoria retributiva

6. RESUMEN OBJETIVOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS

AREA DE ACTUACION	CUALITATIVOS	CUANTITATIVOS
Selección y contratación	Versión 2022 del proceso de selección y contratación	Nº de procesos registrados
Selección y contratación + promoción	Procedimiento de publicitación interna de las vacantes de puestos y su descripción Acuerdo con centro de formación	Nº de hombres contratados en puestos feminizados
		Nº de mujeres que han promocionado a cargos intermedios
Promoción profesional		Nº de procesos registrados
		Nº de personas que gestionan procesos de promoción interna formadas en igualdad de género
Formación +Derechos laborales de las víctimas de violencia de género	Protocolo de gestión de derechos de la trabajadora víctima de violencia de género, con persona de referencia	Nº de acciones formativas con el módulo de igualdad de género
		Nº de acciones formativas dentro de jornada laboral
		Nº de víctimas VG .
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	Inclusión de la información sobre derechos de la vida personal, familiar y laboral en la Intranet	Nº de accesos a la información en intranet
		Nº solicitudes/concesiones de permisos retribuidos por tipo y género
		Nº de procesos registrados
Prevención del acoso sexual o por razón de sexo	Publicación protocolo acordado en Comisión negociadora del Plan para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo	Nº de expedientes (iniciados/cerrados)
Comunicación, información y sensibilización	Realización de la encuesta de seguimiento a la plantilla	Nº de utilizaciones del asistente https://inlexa.es/
		Nº de respuestas a la encuesta de seguimiento
	Plan de comunicación a la plantilla 2022	Nº de acciones formativas con el módulo de igualdad de género
Salud laboral desde una perspectiva de género	Protocolo de protección a la maternidad	Nº de acciones de difusión y comunicación
		Nº de habilitación/adaptación sala lactancia
Prendas de uniformidad		Nº de compras de nuevas uniformidades adaptados a todas las personas de la empresa
Retribuciones	Auditoria retributiva 2022	% de brecha salarial en la auditoria retributiva

7. AMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Su ámbito de actuación se extiende a la totalidad del personal que tenga una relación contractual laboral con Laboratorio Echevarne, S.A.

Su ámbito territorial se extiende a todos los centros de trabajo de todo el territorio nacional de Laboratorio Echevarne.

El plan tendrá una vigencia de 4 años, sin perjuicio de los plazos que se establezcan para su seguimiento y revisión. La auditoría retributiva tendrá la misma vigencia que el plan.

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

8.1. SEGUIMIENTO

Todas las medidas tendrán una implantación anual desde la firma del acta agosto 2022 hasta agosto 2023, considerando que la encuesta a la plantilla, primera medida de comunicación, ya se ha realizado con anterioridad.

Se realizará una **reunión de seguimiento de la comisión negociadora cada 6 meses** para fiscalizar que las medidas se están cumpliendo en tiempo y forma, considerando los indicadores establecidos para cada medida, utilizando la ficha de seguimiento (anexo3).

Se llevará a cabo anualmente el registro retributivo para la posterior auditoria

8.2. EVALUACIÓN

Se realizará una **reunión de evaluación de la comisión negociadora a los 2 años y otra al final de la vigencia del plan**, antes realizaremos un nuevo análisis diagnóstico, que incluya en las herramientas utilizadas, aquellos datos que faltan, el informe de salud laboral y una nueva encuesta a la plantilla.

Se actualizará también la auditoria retributiva al final de la vigencia del plan

Se revisará así mismo el protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, por si hubiera que hacer alguna actualización.

Una vez realizado el diagnóstico de seguimiento de implantación del plan, se convocará reunión con la comisión negociadora del plan de igualdad para su evaluación y propuesta de establecimiento de las medidas para el siguiente periodo

8.3. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN U ÓRGANO PARITARIO ENCARGADO DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DE LOS PLANES DE IGUALDAD

En el acta de constitución de la comisión negociadora, se incluye, además de su composición de la que ya se informa en este documento en el punto 3. DATOS DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA, los siguientes puntos:

2. Funciones de la Comisión Negociadora.

3. Reglamento de la comisión negociadora de igualdad con toda la información relativa a los

3.1. Representantes

3.2. Reuniones ordinarias y extraordinarias durante la negociación, seguimiento, evaluación y revisión periódica del plan

3.3. Adopción de Acuerdos.

3.4. Confidencialidad.

3.5. Aprobación y modificación del reglamento

3.6. Disposiciones transitorias

8.4. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR

En el acta de constitución de la comisión negociadora se incluyen las siguientes indicaciones

En el punto 3.3. Adopción de Acuerdos
Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales.

En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

La parte empresarial se compromete a ir informando puntualmente del estado de la revisión y actualización del plan de igualdad y facilitará el encuentro de la parte sindical con las plantillas de los centros de trabajo para intercambiar información, sin perjuicio del cumplimiento de la normativa de protección de datos y con respeto a la libre decisión individual de cada trabajador/a.

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora 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.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

En el punto 3.5. Aprobación y modificación del reglamento indica que la aprobación, y las futuras modificaciones del presente Reglamento de la Comisión de Igualdad se harán por la mayoría absoluta de sus miembros, y entrará en vigor a partir de la fecha en que sea aprobado en la Comisión.

El plan de igualdad será revisado cuando concurran las siguientes circunstancias:

a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.

b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y

Seguridad Social.

c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

d) 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.

e) Cuando 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.

ANEXO 1. ACTAS DE CONSTITUCIÓN, DE NEGOCIACIÓN Y DE APROVACION DEL PLAN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

ANEXO 2. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN LA EMPRESA

ANEXO 3. FICHA DE SEGUIMIENTO

FICHA DE SEGUIMIENTO

NOMBRE DE LA ACCIÓN

FECHA DEL PERÍODO DE SEGUIMIENTO DE LA REALIZACIÓN

DESARROLLO DE LA ACCIÓN

Cumplimiento de objetivos

	No	Bajo	Mitad	Alto	Total
	○	○	○	○	○

Nivel de ejecución de acciones

	No iniciado	Bajo	Mitad	Alto	Completado
	○	○	○	○	○

INCIDENCIAS EN EL DESARROLLO DE LA ACCIÓN

RESULTADOS DE INDICADORES (SI CORRESPONDE)

EN EL CASO DE NO HABER DESARROLLADO LA ACCIÓN

Otro

NAVARRO DE CASTRO, MARIA DE LAS MERCEDES (AUTENTICACIÓN) Firmado digitalmente por NAVARRO DE CASTRO, MARIA DE LAS MERCEDES (AUTENTICACIÓN) Fecha: 2022.11.17 19:07:34 +01'00'

MARIA LUISA CECILIA RAYON VALPUESTA Firmado digitalmente por MARIA LUISA CECILIA RAYON VALPUESTA Fecha: 2022.11.16 11:51:28 +01'00'

YAÑEZ VAZQUEZ CARLOS - 46654288F Firmado digitalmente por YAÑEZ VAZQUEZ CARLOS - 46654288F Fecha: 2022.11.16 13:01:55 +01'00'

SEGURA GONZALEZ ROCIO - 38833012L Firmado digitalmente por SEGURA GONZALEZ ROCIO - 38833012L Fecha: 2022.11.16 13:05:52 +01'00'

ALAMINOS CASTILLO MIGUEL ANGEL - 18109956D Firmado digitalmente por ALAMINOS CASTILLO MIGUEL ANGEL - 18109956D Fecha: 2022.11.17 13:06:19 +01'00'

SUAREZ VEGA, IVAN (AUTENTICACIÓN) Firmado digitalmente por SUAREZ VEGA, IVAN (AUTENTICACIÓN) Fecha: 2022.11.16 13:21:07 +01'00'

MIRALLES GARCIA INMACULADA CONCEPCION - 35104295Q Firmado digitalmente por MIRALLES GARCIA INMACULADA CONCEPCION - 35104295Q Fecha: 2022.11.16 15:45:18 +01'00'

SILVIA ESPINOSA LOPEZ - DNI 33934253F Firmado digitalmente por SILVIA ESPINOSA LOPEZ - DNI 33934253F Fecha: 2022.11.16 16:56:08 +01'00'

MARTINEZ TEN MARIA DE LAS NIEVES - 00405997R Firmado digitalmente por MARTINEZ TEN MARIA DE LAS NIEVES - 00405997R Fecha: 2022.11.18 08:29:20 +01'00'