

2026
2030

II PLAN DE IGUALDAD DE NEVALUZ SEVILLA, S.L.U.

MAYO 2026-DICIEMBRE 2030

1. INTRODUCCIÓN Y MARCO NORMATIVO
2. RENOVACIÓN DEL COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA
3. INFORME DE SEGUIMIENTO Y VALORACIÓN I PLAN IGUALDAD
4. DIAGNÓSTICO ACTUALIZADO
5. OBJETIVOS DEL II PLAN DE IGUALDAD
6. ÁREAS DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS A ADOPTAR
7. PRSUPUESTO
8. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y VIGENCIA
9. APROBACIÓN Y FIRMA

1. INTRODUCCIÓN Y MARCO NORMATIVO

La presente renovación del Plan de Igualdad de Nevaluz Sevilla, S.L.U., se realiza conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, sobre igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Este documento supone la renovación del Plan de Igualdad vigente (2021-2025), aprobado en marzo de 2021 y publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla el 17 de agosto de 2021. La empresa cuenta con una plantilla de 160 personas trabajadoras aproximadamente, ubicada en Écija (Sevilla), con una distribución aproximada del 75 % de hombres y 25 % de mujeres.

2. RENOVACIÓN DEL COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA

En NEVALUZ SEVILLA, S.L.U. se trabaja cada día por la igualdad efectiva y real entre los hombres y las mujeres que componen su plantilla, apostando firmemente por la igualdad de oportunidades de las personas. De esta manera, se quiere renovar de manera expresa el compromiso con el establecimiento y desarrollo de medidas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, insistiendo en la igualdad de oportunidades como un principio estratégico de la política corporativa y de gestión de los recursos humanos, tal y como la concibe la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos los ámbitos en los que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y el empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, se asume el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo.

En cuanto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará la imagen que la empresa promueve, acorde con este principio de igualdad de oportunidades.

Los principios enunciados se llevan a la práctica en la actualidad, gracias a las medidas adoptadas en el I Plan de Igualdad de Nevaluz 2021-2025, encaminadas al fomento de la igualdad real, a través de la implantación de un conjunto de medidas incluidas en él. En dicho plan se ha atendido entre otras necesidades, a la igualdad en materia de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad a mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal, familiar y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Se han diseñado actuaciones que han supuesto importantes mejoras respecto a la situación preexistente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres de la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se ha contado con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de Igualdad.

Tras los cuatro años de vigencia de este I Plan de Igualdad, tanto la representación de la empresa, como la de la plantilla, coinciden en que el avance ha sido evidente. Las medidas llevadas a cabo han contribuido a mejorar las condiciones de igualdad y de conciliación familiar en el entorno de la empresa, con corresponsabilidad y reparto equitativo de las responsabilidades familiares.

Por tanto, desde la administración y presidencia de Nevaluz Sevilla, S.L.U., se renueva el compromiso con la igualdad real y efectiva entre las mujeres y hombres que componen su plantilla, el capital humano de esta empresa, para seguir avanzando en la construcción de un entorno laboral más corresponsable y justo.

3. INFORME DE SEGUIMIENTO ANUAL DEL I PLAN DE IGUALDAD (2021-2025)

El presente informe recoge el seguimiento correspondiente a los años de aplicación del I Plan de Igualdad de Nevaluz Sevilla, S.L.U., vigente desde marzo de 2021 hasta marzo de 2025. Se ha elaborado en cumplimiento del artículo 9 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, con el objetivo de evaluar el grado de desarrollo de las medidas implantadas, su eficacia y la evolución de los indicadores definidos en las áreas de actuación del plan.

El seguimiento se ha llevado a cabo por la Comisión de Igualdad, integrada de forma paritaria por representantes de la dirección de la empresa y de las personas trabajadoras. Las fuentes utilizadas han sido los informes internos de RRHH, los registros de formación, el registro

retributivo, las encuestas de clima laboral y los datos cuantitativos de empleo por sexo y categoría profesional.

El porcentaje medio de mujeres contratadas en puestos de dirección de equipos, es del 30 %.

Un 25 % desempeña puestos de trabajo de carácter técnico.

En cuanto al uso de los permisos, diferenciando por sexos:

Tipo de permiso	Total días hombres	Total días mujeres	% hombres/mujeres
Maternidad/Paternidad	679	365	65.03 % - 34.96 %
Permisos por cuidado	0	150	25 % -75 %
Reducciones de jornada	0	90	0 % -100 %

Evolución de la brecha salarial:

Del análisis retributivo realizado conforme a la normativa vigente, no se aprecia brecha salarial por razón de sexo en los puestos de trabajo evaluados, al verificarse que las retribuciones asignadas son objetivas y homogéneas dentro de cada grupo profesional y puesto equivalente.

Las eventuales diferencias retributivas detectadas entre personas trabajadoras responden exclusivamente a factores objetivos, neutros y previamente definidos, tales como el nivel de responsabilidad asumida, la asignación de turnicidad, la mayor complejidad técnica de determinadas secciones o funciones específicas vinculadas al desempeño efectivo del puesto. Dichos factores se aplican de manera transparente y conforme a criterios organizativos y productivos, sin que exista discriminación directa o indirecta por razón de género.

No obstante, la empresa mantiene el compromiso de revisar periódicamente el registro retributivo y los sistemas de clasificación profesional con el fin de garantizar la plena aplicación del principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor.

En los cuatro años de vigencia del I Plan de Igualdad, se ha impartido una formación al año sobre las siguientes materias: Igualdad, Corresponsabilidad y Conciliación, prevención del acoso sexual y por razón de sexo, Lenguaje inclusivo y comunicación corporativa.

RESUMEN DEL GRADO DE CUMPLIMIENTO POR ÁREAS

Área de actuación	Grado de cumplimiento	Valoración cualitativa
Acceso y selección	80%	Las ofertas se publican con lenguaje inclusivo y criterios de paridad. Persisten ligeras diferencias en perfiles técnicos.
Formación	90%	La participación de mujeres aumentó en los programas internos. Se amplió la formación en igualdad y acoso.
Promoción profesional	70%	Se mantienen las oportunidades equitativas, pero la presencia femenina en mandos sigue siendo baja.
Retribución	95%	Se actualizó el registro salarial. La brecha salarial media se mantiene por debajo del 1 %.
Conciliación y corresponsabilidad	85%	Mayor uso de medidas de flexibilidad horaria. Se detecta aún baja utilización de permisos por hombres.
Comunicación y sensibilización	75%	Se difundieron campañas internas de igualdad. Falta integrar el enfoque inclusivo en toda la comunicación externa.
Prevención del acoso	100%	Protocolo vigente y aplicado. Se impartieron formaciones específicas y no se registraron casos en 2024.

RESULTADOS GENERALES

El balance global refleja un nivel de cumplimiento medio-alto de las medidas planificadas en el Plan de Igualdad 2021–2025. Las políticas implantadas en materia de retribución, prevención del acoso y formación en igualdad han sido especialmente efectivas. No obstante, persisten retos vinculados a la representación equilibrada de mujeres en puestos de responsabilidad y en departamentos técnicos, sobre todo.

La Comisión destaca como logros principales la consolidación del protocolo de acoso, la implantación de la auditoría retributiva anual, y la integración de la igualdad como eje de la estrategia de comunicación interna. Asimismo, se ha observado una mejora progresiva en el clima laboral.

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA

Se proponen las siguientes propuestas de mejora:

1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- Establecer objetivos cuantificables de presencia femenina en puestos de mando.
- Introducir programas de atracción de talento femenino (colaboración con institutos, FP, asociaciones de mujeres en tecnología/industria).

2. FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

- Mantener la formación continua en igualdad y corresponsabilidad.
- Reforzar las formaciones en protocolos de prevención de acoso y sesgos inconscientes, sobre todo en persona con responsabilidad de liderazgo.
- Se fomentará la creación de un programa de liderazgo femenino con tutorización.
- Establecer un registro de horas de formación por sexo para monitorizar posibles desigualdades.
- Reforzar la visibilidad de las políticas de igualdad en la memoria corporativa y otras publicaciones de la empresa.

3. PROMOCIÓN

- Publicación interna de las vacantes a cubrir.
- Definir por escrito criterios objetivos de promoción: experiencia requerida, competencias técnicas y valoración de desempeño.
- Crear un indicador anual de tasa de promoción por sexo.

4. RETRIBUCIÓN

- Publicación del sistema de valoración de puestos.
- Identificar los puestos feminizados y masculinizados para su análisis y revisión.

5. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

- Posibilidad de crear una campaña interna anual “Permisos también para ti” dirigida a trabajadores.
- Reconocimiento interno a equipos con uso equilibrado de medidas de conciliación.
- Registro de solicitudes por sexo para detectar sesgos.
- Identificar los puestos con posibilidad de teletrabajo regulado, en aquellos puestos que lo permitan.
- Impulsar la corresponsabilidad con medidas dirigidas a los trabajadores varones.

6. PREVENCIÓN DEL ACOSO

- Fortalecer la comunicación externa con enfoque inclusivo y lenguaje no sexista.
- Continuar con el seguimiento anual de los indicadores retributivos y de promoción.

DIAGNÓSTICO ACTUALIZADO Y CONTEXTO ACTUAL

El análisis actualizado de la auditoría retributiva y la valoración de puestos de trabajo, refleja una estructura de plantilla estable, con una presencia femenina limitada en los puestos técnicos y de mando, si bien se observa una mejora en la participación en procesos de formación y promoción. La brecha salarial media continúa siendo reducida (por debajo del 1 %), atribuida principalmente a factores de nocturnidad y de trabajos con manejo de peso, donde las mujeres tienen limitado su acceso por razones sociales y físicas respectivamente.

Se mantienen políticas activas en prevención del acoso, conciliación laboral y medidas de flexibilidad horaria, así como acciones de comunicación interna que promueven la igualdad de trato y oportunidades.

Se han suprimido las publicaciones en materia de igualdad en los Boletines de Información internos, porque se han dejado de realizar estos boletines impresos. Desde el año 2022 estas comunicaciones se realizan a través de correos electrónicos. Es por ello, que continuando con la política de divulgación interna de informaciones en materia de igualdad, se acordará un calendario de publicaciones por parte de la Comisión que deberá trasladarse al departamento de comunicación.

3. OBJETIVOS DEL II PLAN IGUALDAD (2026-2030)

El nuevo Plan de Igualdad tiene como propósito consolidar los avances logrados y seguir impulsando una cultura empresarial basada en la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Los objetivos generales son:

3.1 Representación equilibrada

- Se intentará incrementar la presencia femenina en puestos técnicos, intentando pasar del 25 % actual al 35 %.
- Se dará el impulso necesario para intentar alcanzar al menos 40 % de mujeres en mandos intermedios.
- Se fomentará que ningún proceso de promoción tenga menos del 30 % de candidaturas del sexo infrarrepresentado cuando exista disponibilidad interna, dentro de lo que esto sea posible.
- Promover la representación sindical femenina dentro de los órganos de representación de la plantilla.

3.2 Corresponsabilidad

- Fomento del uso de permisos, con el objetivo de reducir el diferencial en uso de reducciones de jornada a un mínimo del 20 % de hombres usuarios antes de 2029.
- Fomento dirigido a incrementar en un 30 % anual el uso masculino de permisos de cuidado.

3.3 Retribución

- Mantener brecha salarial ajustada inferior al 2 %.
- Analizar cualquier diferencia superior al 5 % con informe técnico documentado.
- Revisar anualmente el sistema de valoración de puestos.

3.4 Cultura organizativa

- 100 % de mandos formados en liderazgo inclusivo.
- Inclusión de indicador de igualdad en evaluación de desempeño de responsables de equipo.

4. ÁREAS DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS RENOVADAS

ÁREA 1: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Medida 1.1

Publicación obligatoria de todas las vacantes internas durante mínimo 7 días.

- Responsable: RRHH
- Indicador: % vacantes publicadas
- Evidencia: registro interno de publicaciones

Medida 1.2

En igualdad objetiva de méritos, prioridad al sexo infrarrepresentado.

- Indicador: tasa de contratación por sexo
- Evidencia: actas de valoración

Medida 1.3

Colaboración con centros de FP y asociaciones para atracción de talento femenino en áreas técnicas.

- Indicador: nº candidaturas femeninas técnicas
- Evidencia: convenios firmados

Medida 1.4

Revisar los documentos actuales de los procedimientos de selección (solicitudes, formularios, guiones de entrevista, página web, denominación de puesto en las ofertas...), tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos, para que cumplan el principio de igualdad.

- Indicadores: documentos revisados desde la perspectiva de género
- Responsable: RRHH

Calendario: en 1 año tras la firma se revisarán todos los documentos.

Medida 1.5

Realizar registro de las ofertas de empleo realizadas anualmente.

- Indicadores: Registro de las ofertas de trabajo realizadas con identificación del puesto ofertado, número de candidatos desagregados por sexo, edad, formación y departamento
- Responsable: RRHH
- Plazo: Anual.

Medida 1.6

Acceder a la información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para las diferentes promociones (número de personas consideradas para cada puesto) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la Comisión de Seguimiento.

- Indicadores: (1) Nº de mujeres seleccionadas / Nº de personas consideradas. (2) Nº de hombres seleccionados / Nº de personas consideradas
- Responsable: RR.HH.
- Calendario: anualmente

ÁREA 2: FORMACIÓN Y DESARROLLO

Medida 2.1

Registro anual de horas de formación por sexo y categoría.

- Indicador: ratio horas/hombre – horas/mujer

Medida 2.2

Programa de liderazgo femenino con mentoría estructurada (mínimo 5 participantes anuales).

- **Evidencia: actas y evaluación del programa**

Medida 2.3

Formación obligatoria anual en igualdad y prevención del acoso (100 % plantilla en 2 años).

Formación de la Comisión instructora y Comisión de Investigación en materia de Acoso Sexual y por razón de sexo sobre procedimientos de acoso sexual o por razón de sexo.

- Indicadores: número de acciones formativas en materia de acoso sexual y por razón de sexo y miembros de la Comisión que finalizan la formación
- Responsable RRHH y formación
- Plazo: Anual.

En la medida de lo posible, realizar la formación, dentro de la jornada laboral para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales. En caso de no ser posible, que quede debidamente justificado y que haya posibilidad de compensar con horas libres.

- Indicadores: N° horas realizadas en horario laboral/N° de horas de formación total.
- Responsable: HR
- Calendario: anualmente.

A solicitud de la Comisión de Seguimiento, se facilitará información sobre las acciones formativas realizadas, su grado de ejecución y la participación de hombres y mujeres.

- Indicadores: N° horas promedio realizadas por mujeres / hombres.
- Responsable: RR.HH.
- Calendario: anualmente

El objetivo al que este II Plan de Igualdad desea llegar es la formación obligatoria anual en igualdad y prevención del acoso (100 % plantilla en 2 años).

ÁREA 3: PROMOCIÓN

Medida 3.1

Criterios de promoción definidos por escrito y puntuables.

- Evidencia: matriz de competencias publicada

Medida 3.2

Acta formal de cada proceso de promoción.

- Indicador: tasa de éxito por sexo

ÁREA 4: RETRIBUCIÓN

Medida 4.1

Auditoría retributiva anual conforme RD 902/2020.

Medida 4.2

Análisis específico de impacto de pluses variables.

Medida 4.3

Revisión técnica de requisitos físicos de puestos para verificar necesidad real y proporcionalidad.

ÁREA 5: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Medida 5.1

Informe anual interno sobre uso de medidas por sexo.

Medida 5.2

Declaración formal de no penalización profesional por uso de conciliación.

Medida 5.3

Impulsar la implementación de teletrabajo en puestos susceptibles, siempre que ello sea posible y previa consulta y acuerdo con el trabajador/a.

Medida 5.4

Objetivo mínimo de participación masculina en campañas internas de corresponsabilidad.

ÁREA 6: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZONES DE SEXO

- 1) Realización de al menos una campaña anual de visibilidad al Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo e informar de los canales de denuncia asegurando el tratamiento confidencial de las denuncias que se efectúen y publicación del mismo, así como de sus novedades en la intranet de la empresa.
 - Indicadores: número de campañas realizadas e inclusión en la intranet de la empresa.
 - Responsable RRH-Departamento de Comunicación
 - Plazo: 6 meses
- 2) Difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo entre la plantilla, incluyendo a las nuevas incorporaciones.
 - Indicadores: Medios por los que se ha difundido el protocolo. Documento revisado.
 - Responsable: HR -RLPT- Departamento de Comunicación
 - Calendario: en 1 año tras la firma del plan
- 3) A petición de la Comisión, reportar información sobre los casos anuales: casos notificados a la empresa y que han ido a la Comisión Instructora, número de veces que se ha constituido la Comisión Instructora, casos de acoso resueltos por la Comisión y solución determinada y número de denuncias archivadas por centro.
 - Indicadores: (1) N° de denuncias comunicadas / N° de denuncias registradas (2) N° de denuncias archivadas comunicadas /N° de denuncias archivadas.
 - Responsable: RR.HH.- Departamento Jurídico
 - Calendario: anualmente
- 4) Realización de cursos formativos específicos sobre Acoso Sexual, dirigidos a la totalidad de la plantilla, y especialmente al Departamento de RRHH y al Comité de Empresa.

- Indicadores: (1) N° de cursos realizados separado por hombres y mujeres
 - Responsable: RR.HH.
 - Calendario: anualmente
- 5) Colocación de cartelera en el centro de trabajo, que nos ayude a identificar situaciones que pueden identificarse como acoso sexual entre hombres y mujeres.
- Indicadores: N° de campañas realizadas.
 - Responsable: RR.HH.-Departamento de Comunicación
 - Calendario: anualmente

MEDIDAS SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

- 1) Identificación de los riesgos de los puestos de trabajo que desarrollan mujeres y hombres en la empresa a los efectos de prevenir posibles riesgos para la salud especialmente respecto casos de embarazo, maternidad y lactancia
- Indicadores: número de puestos revisados
 - Responsable RRHH, servicio de prevención y los miembros del Comité de Seguridad y Salud.
 - Plazo Anual
- 2) Considerar, en los Planes de PRL, las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos, como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objeto de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo. El servicio de prevención informará, a petición de cualquiera de los miembros de la comisión de seguimiento y a los comités de seguridad y salud de la siniestralidad y enfermedad profesional.
- Indicadores: Datos de siniestralidad y enfermedad + profesional y vigilancia de la salud por sexo.
 - Responsable: Comité de Salud y Seguridad (CSS).
 - Calendario: anualmente
- 3) Adaptación de ropa de trabajo con perspectiva de género.

MEDIDAS FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO

- 1) Elaboración de un “Protocolo para la detección y tratamiento de situaciones de violencia de género producidas dentro y fuera de los centros de trabajo.” Dicho Protocolo deberá incluir: información sobre red de organizaciones de referencia y

puntos de asesoramiento sobre dónde acudir para ayuda médica o psicológica especializada, así como los derechos de los que dispone.

- Indicadores: elaboración de protocolo. Número de campañas / acciones de sensibilización realizadas en la materia. Difusión de documento e inclusión en la intranet de LA EMPRESA. Número de personas que hacen uso del mismo. Inclusión de Protocolo en manual de bienvenida.
- Responsable: Comisión de seguimiento en materia de igualdad.
- Plazo: se ejecutará en el plazo máximo de 12 meses.

2) Facilitar la adaptación de la jornada, de teletrabajo, el cambio de turno o la flexibilidad a las mujeres víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral.

- Indicadores: Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.
- Responsable: RR.HH.
- Calendario: anualmente

7. PRESUPUESTO

Para llevar a cabo las medidas expuestas, a continuación se detalla de la cuantía de las que llevan apareado un gasto:

ACTIVIDAD	IMPORTE
Acciones formativas anuales	3.200 €/año
Revisión y actualización de los protocolos de prevención del acoso (20 horas de trabajo a 18€/hora)	360 €
Campañas comunicación internas (18€/hora)	180 €
TOTAL	13.340 €

Se acuerda expresamente continuar con las colaboraciones con entidades públicas y/o privadas y el patrocinio de eventos y actuaciones relacionados con la promoción de la igualdad real y la corresponsabilidad familiar, apoyando la participación de la plantilla en este tipo de actividades y jornadas.

8. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y VIGENCIA

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD:

Esta Comisión estará compuesta por dos personas por la parte de la representación sindical y dos personas por la parte empresarial.

Las funciones de esta comisión serán las siguientes:

- Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de acuerdo con lo establecido en el Plan de Igualdad.
- Revisar, en cualquier momento a lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad, 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 con la consecución de sus objetivos.
- Constatar la relación o no de las acciones previstas y el grado de participación de la plantilla.
- Registrar que las acciones llevadas a cabo y los plazos son los que estaban previstos en el diseño de la acción.
- Identificar los problemas que puedan surgir durante el desarrollo del Plan de Igualdad y buscar y proponer las soluciones a los mismos.
- Formular recomendaciones para el mejor desarrollo del Plan de Igualdad.
- Valorar las denuncias realizadas por las personas trabajadoras de LA EMPRESA por supuestas situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
- Realizar un seguimiento de aquellos casos en los que se haya detectado la existencia de acoso sexual y por razón de sexo.
- Hacer seguimiento de las denuncias recibidas, del resultado de las investigaciones realizadas por la Comisión de Investigación y hacer seguimiento de aquellos casos en los que se haya advertido una situación de acoso sexual y por razón de sexo.
- Supervisar el efectivo cumplimiento de las medidas adoptadas para acabar con la situación de acoso y de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Velar por las garantías comprendidas en el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

- Cualesquiera otra que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
- Anualmente, la Comisión de Seguimiento y Evaluación efectuará un informe, sin datos personales o con datos disociados del conjunto de sus actuaciones que elevará a la dirección de Recursos Humanos.

REUNIONES DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

- Salvo acuerdo entre las partes, de manera ordinaria cada 12 meses. En cualquier caso, se acordará en cada reunión la fecha de la siguiente convocatoria.
- De manera extraordinaria, a petición de cualquiera de las partes en el plazo de 10 días laborables.
- Las reuniones se celebrarán en el centro de trabajo o por videoconferencia, en horario laboral y siempre mediará convocatoria previa.
- La convocatoria y documentación de las reuniones deberá ser remitida por correo electrónico por LA EMPRESA con, al menos, 15 días de antelación a la celebración de la reunión con indicación de un orden del día con los asuntos a tratar.
- Para la celebración de las reuniones, se requiere que estén presentes la mitad más una de las personas de cada una de las partes que conforman la Comisión de Seguimiento y Evaluación de este Plan de Igualdad.

ACTAS DE LA REUNIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- El resumen de las materias tratadas.
- Los acuerdos totales adoptados con respecto a las medidas a llevar a cabo.
- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones que se programen.

- Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.
- El borrador de Acta será realizado por la persona designada como secretaria y debe ser remitido a todos los miembros de la Comisión de Seguimiento, así como a LA EMPRESA en un plazo no superior a 10 días laborales para sus aportaciones y conocimiento.
- La firma de las actas se realizará preferentemente mediante firma manuscrita. En el caso de que sea necesaria la firma a través de certificado o firma digital, la persona designada como secretaria remitirá por correo electrónico los documentos primero a la parte social para que se proceda a su firma y, posteriormente, se remitirá a la parte empresarial. Una vez se hayan firmado los documentos por ambas representaciones, se procederá a enviar documento definitivo (con todas las firmas) a ambas partes.

9. APROBACIÓN Y FIRMA

Esta propuesta con sus documentos adjuntos (Auditoría retributiva y relación de puestos de trabajo actualizados) queda aprobada por las partes en Ecija, a 15 de abril de 2026.-

Por la representación de la empresa:

Dirección del Departamento Jurídico

Dirección del Departamento de RR.HH.

Por la representación de las personas trabajadoras:

Delegados/as de Personal para Asuntos de Igualdad

ANEXO I – MODELO DE ACTA DE COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

ACTA N°

Fecha:

Lugar:

Asistentes:

Orden del día:

1.

2.

3.

Indicadores revisados:

•

•

•

•

Acuerdos adoptados:

Firmas:

ANEXO II – MATRIZ DE INDICADORES

Área	Medida	Indicador	Responsable	Periodicidad	Evidencia
Selección	Publicación vacantes	% vacantes publicadas	RRHH	Anual	Registro interno
Promoción	Acta formal procesos	% promociones con acta	RRHH	Anual	Actas firmadas
Formación	Horas por sexo	Ratio horas H/M	RRHH	Anual	Informe formación
Retribución	Brecha ajustada	% diferencia	Dirección/RRHH	Anual	Auditoría
Conciliación	Uso reducción jornada	% hombres usuarios	RRHH	Anual	Registro permisos
Acoso	Formación mandos	% mandos formados	RRHH	Anual	Listados asistencia