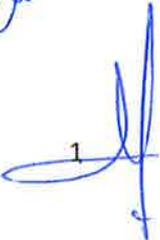




Madrid, junio de 2024

Contenido

I.- Contexto, marco legal y compromiso con la igualdad	3
1.1.- Introducción	3
1.2.- Marco legal de aplicación	3
1.3.- Compromiso de IVI con la igualdad	4
II.- Contenido del Plan de Igualdad	6
2.1.- Partes que conciertan el Plan de Igualdad	6
2.2.- Ámbito personal, territorial y temporal	7
2.3.- Informe de diagnóstico de situación en IVI	8
2.4.- Resultados de la auditoría retributiva	13
2.5.- Definición de objetivos del Plan de Igualdad	14
2.6.- Medidas del Plan de Igualdad, indicadores, plazo de ejecución y recursos necesarios para su implementación	16
2.8.- Sistema de seguimiento y evaluación periódica	35
2.9.- Procedimiento de modificación y revisión del Plan de Igualdad	36
2.10.- Sistema de resolución de conflictos	37
Anexo I.- Composición, funcionamiento y competencias de la Comisión de Seguimiento	38



I.- Contexto, marco legal y compromiso con la igualdad

1.1.- Introducción

El presente Plan de Igualdad, se enmarca en el compromiso y apuesta del Grupo IVIRMA ámbito España, compañía de medicina reproductiva (en adelante, "IVI", "el Grupo" o "la Compañía"), por el desarrollo de las relaciones laborales basadas en la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación.

Las partes firmantes de este acuerdo en cumplimiento con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (en lo sucesivo "LOI"), así como con el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, 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 ("RD 901/2020"), han negociado y acordado, en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad constituida al efecto, el presente Plan de Igualdad como herramienta efectiva para la salvaguarda de la igualdad entre mujeres y hombres.

Como paso previo a la negociación de este Plan y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 46 de la LOI y los artículos 5 y 7 del RD 901/2020, se ha realizado y negociado el correspondiente diagnóstico de situación, que ha permitido conocer la realidad y situación de la plantilla en materia de igualdad de trato y oportunidades, detectar las necesidades y marcar objetivos de mejora, los cuales se integran en el presente Plan de Igualdad.

Conveniencia de articular un Plan de Grupo y legitimación de la Comisión negociadora

El fundamento de considerar lo más adecuado tener un marco único de negociación es que las empresas integradas en el presente Plan de Igualdad comparten las mismas políticas en materia de gestión de personas e igualdad, procesos organizativos y actividades similares, por lo que el análisis cualitativo de todos los procesos de personas (ámbitos de igualdad) resulta común a todas las sociedades, sin perjuicio de que el análisis cuantitativo completo, auditoría salarial y registro retributivo haya sido diferenciado en cada empresa con una plantilla superior a 50 personas trabajadoras.

Siendo intención firme de las partes la efectiva implantación de las medidas plasmadas en el Plan de Igualdad, las partes suscriben y firman el presente acuerdo.

1.2.- Marco legal de aplicación

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos, nacionales e internacionales, entre los que destaca la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 –ratificada por España en el año 1989-.

En el ámbito comunitario, constituye un Principio Fundamental de la Unión Europea desde el Tratado de Ámsterdam de 11 de mayo de 1999, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de desigualdades entre ambos géneros es un objetivo transversal que debe integrar todas las políticas y acciones de la Unión Europea.

Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature labeled 'Vicky', and several other signatures on the right.

En nuestro ordenamiento jurídico, la Constitución Española de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Así, por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social.

El pleno reconocimiento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres se completó con la entrada en vigor de la Ley Orgánica, 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, que incorpora al ordenamiento español las Directivas 2002/73/CE en materia de acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, actualmente derogada implícitamente por la Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la aplicación del principio de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación y 2004/113/CE, sobre aplicación de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

Entre las medidas recogidas por la LOIMH para la promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el seno de las Empresas, se contempla expresamente la elaboración y aprobación de Planes de Igualdad. En efecto, el artículo 46 de la LOIMH dispone que:

Este marco normativo se ha perfeccionado con la entrada en vigor de los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, con entrada en vigor respectivamente el 14 de enero y el 14 de abril de 2020, completando así el marco jurídico de aplicación, que igualmente han sido observados para la elaboración del presente Plan de Igualdad.

Con ello, la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en materia de empleo y ocupación debe instituirse como un principio fundamental de las relaciones laborales y gestión de los recursos humanos de la Empresa, siendo éste el objetivo principal perseguido en el presente Plan de Igualdad.

1.3.- Compromiso de IVI con la igualdad

En IVI nos comprometemos a respetar y promover los derechos humanos y las prácticas laborales justas, así como a contribuir a la mayor y mejor implantación de la actividad de normalización y a su desarrollo. Estamos comprometidos en realizar nuestra actividad de acuerdo con las más altas exigencias jurídicas y éticas con óptimos estándares de conducta profesional, tanto en interés de nuestros miembros como en el de la comunidad y en el de todos los que en diversas formas se relacionan directamente con nuestra Compañía.

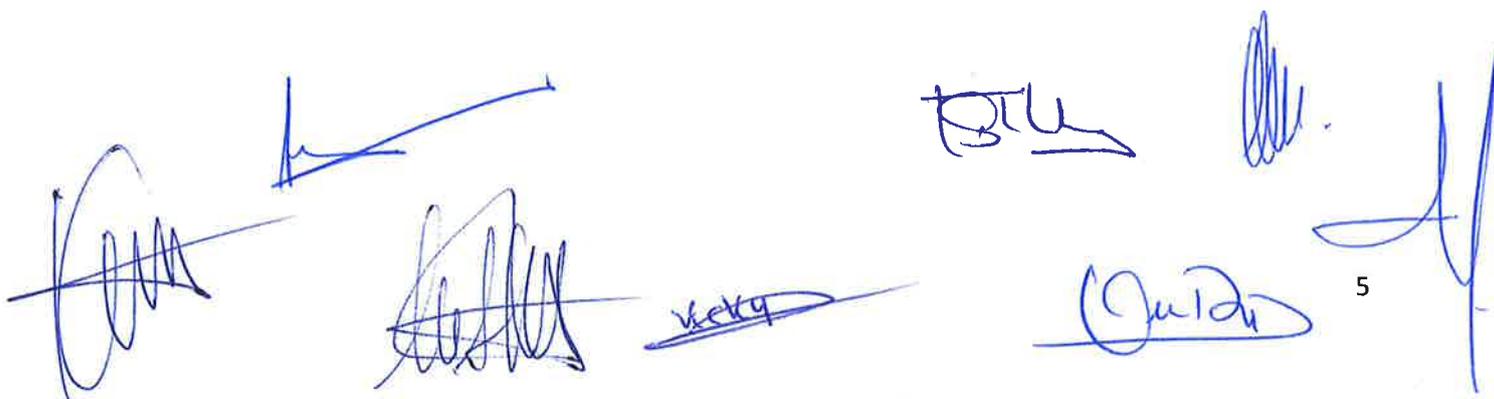
El paciente primero, innovación, honestidad y trabajo en equipo son los valores que inspiran nuestra actuación, y están alineados con la orientación al éxito que se persigue en el día a día, tratando de conseguir los mejores resultados para nuestros pacientes.

Nuestro trabajo diario se basa en la confianza, el cuidado y el respeto a las personas, a sus realidades y a sus necesidades. Construimos relaciones duraderas con nuestro equipo, nuestros miembros y los pacientes, porque son la base de un futuro sólido y esperanzador.

Nuestro compromiso con la igualdad viene recogido en la Política de Diversidad e Igualdad y en el Código Ético y de Conducta de la Compañía, en el apartado "Principio de no discriminación e igualdad de oportunidades":

“Estamos comprometidos en la lucha contra la discriminación en la cualquiera de sus formas, directa o indirecta, rechazando cualquier tipo de discriminación por raza, sexo, estado civil, orientación sexual, religión, ideología política, discapacidad o cualquiera otra condición personal, física o social de las personas. Estamos concienciados sobre la importancia de la diversidad y la contribución positiva que cada persona, independientemente de las características anteriores, aporta a la sociedad y a IVIRMA Global”.

El Plan de Igualdad persigue integrar e impulsar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en IVI en materias como el proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional; clasificación profesional, retribución y auditorías retributivas; condiciones de trabajo; ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; e infrarrepresentación femenina, además de otras medidas específicas relativas a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género.



5

II.- Contenido del Plan de Igualdad

2.1.- Partes que conciertan el Plan de Igualdad

Conveniencia de articular un Plan de Grupo y legitimación de la Comisión negociadora

El fundamento de considerar lo más adecuado tener un marco único de negociación es que las empresas integradas en el presente Plan de Igualdad comparten las mismas políticas en materia de gestión de personas e igualdad, procesos organizativos y actividades similares, por lo que el análisis cualitativo de todos los procesos de personas (ámbitos de igualdad) resulta común a todas las sociedades, sin perjuicio de que el análisis cuantitativo completo, auditoría salarial y registro retributivo haya sido diferenciado en cada empresa con una plantilla superior a 50 personas trabajadoras.

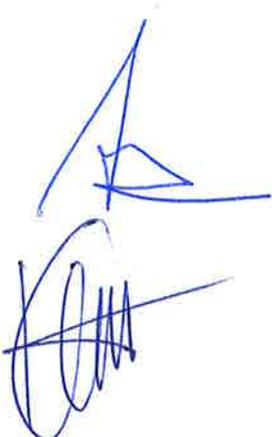
De este modo, las partes legitimadas para la negociación del Plan han considerado necesario negociar un Plan de Igualdad de grupo, para hacer homogénea, comprensible, gestionable y transparente, la gestión de igualdad en las empresas incluidas en su ámbito de aplicación.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 45 de la LOIMH y el artículo 5 del RD 901/2020, el presente Plan de Igualdad y su diagnóstico previo, ha sido objeto de negociación en el seno de una Comisión Negociadora constituida al efecto.

La Comisión Negociadora que ha negociado y aprobado el Plan de Igualdad y sus diagnósticos previos ha sido constituida de forma paritaria, por la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, en los términos exigidos por el artículo 5.3 del RD 901/2020 y artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de IVI se compone de un total de 10 personas con legitimación para integrar dicha Comisión en los términos legalmente exigidos y conformada por los siguientes miembros:

- En representación de la Empresa, ha intervenido:
 1. Inmaculada Segrelles Fortea, HR Director IVIRMA
 2. Victoria Vila Vives, RSC & Corporate social responsibility de IVIRMA
 3. Jose María Tomeo García, Employee Relations Specialist de IVIRMA
 4. Arian Sebastián Guillem, Employee Relations Coordinator de IVIRMA
- Por la representación social, conforme establecido el artículo 87.2 del Estatuto de los Trabajadores, han intervenido:
 - I. Por parte de la organización sindical CCOO:
 1. Silvia Espinosa López
 2. Arantza Delgado Mendible
 3. Anna Comas Montes
 4. Karen López Pérez
 - II. Por parte de la organización de UGT:
 1. Rosario Garcia Ramos
 2. Marta Belles Fernández



Asimismo, las Partes, empresarial y social, han contado con el apoyo de Peoplematters como Firma de consultoría de gestión de personas y experto en Igualdad.

2.2.- Ámbito personal, territorial y temporal

Ámbito personal.

El presente Plan de Igualdad tendrá carácter estatal y se aplicará a todas las personas trabajadoras que integran la plantilla las siguientes empresas:

- IVI Madrid, S.L. con CIF B81368623
- IVI Valencia, S.L. con CIF B97041933
- IVI Bilbao, S.L. con CIF B95303939
- IVI Barcelona, S.L. con CIF B63239156
- Fundación IVI con CIF G96699566
- IVI Vigo, S.L. con CIF B36933802
- IVI Illes Balears, S.L. con CIF B07779127
- IVI Alicante, S.L. con CIF B53857199
- IVI Murcia, S.L. con CIF B73079097
- IVI Zaragoza, S.L. con CIF B99185878
- IVI Las Palmas, S.L. con CIF B35900075
- IVI Málaga, S.L. con CIF B93203016
- IVI Almería, S.L. con CIF B04352498
- Minifiv, S.L. con CIF B86578820
- IVI Burgos, S.L. con CIF B09577099
- IVI Ibiza, S.L. con CIF B57755936
- IVI Pamplona, S.L. con CIF B71203996

Este plan también se aplica a las personas que, en su caso, hubieran sido cedidas por Empresas de Trabajo Temporal durante los periodos de prestación de servicios.

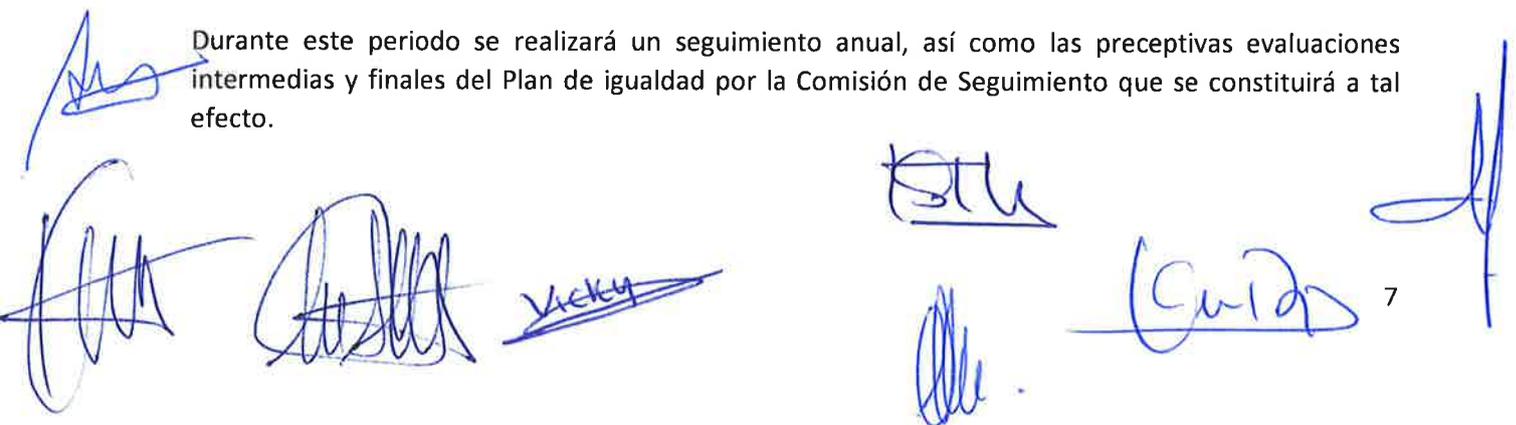
Ámbito territorial.

El presente Plan de Igualdad tendrá carácter estatal y regirá en todos los centros de trabajo de las empresas en alcance de este Plan, que se encuentren ubicados en cualquier parte del territorio del Estado español.

Ámbito temporal.

La vigencia del presente Plan es de 4 años, empezando a contar desde la fecha de su firma.

Durante este periodo se realizará un seguimiento anual, así como las preceptivas evaluaciones intermedias y finales del Plan de igualdad por la Comisión de Seguimiento que se constituirá a tal efecto.



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with 'Vicky' written below it, and several other signatures on the right.

2.3.- Informe de diagnóstico de situación en IVI

Las medidas que se contienen en el presente Plan de Igualdad, dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad entre mujeres y hombres, son fruto de los resultados de un diagnóstico de situación previo, de conformidad con lo previsto en los artículos 45 y ss. de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres ("LOI"), el RD 901/2020, y el RD 902/2020.

El diagnóstico de situación ha sido elaborado con el apoyo de Peoplematters como consultora externa experta en la materia en coordinación con los departamentos de Recursos Humanos, Compensación y Organización y Relaciones Laborales de la Compañía.

Se han presentado y negociado, en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, 7 informes diagnósticos correspondientes a las empresas en alcance de la Ley de Igualdad.

Para la elaboración del diagnóstico, cuyos principales resultados se reflejan en el presente Plan de Igualdad, se ha procedido a un proceso de extracción y análisis de datos e información de carácter cualitativo y cuantitativo de todos los ámbitos recogidos en la normativa legalmente aplicable, así como en lo acordado en el Reglamento de Funcionamiento de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad. En concreto, los siguientes:

1. Descripción de la Empresa y distribución de la plantilla.
2. Sensibilización, comunicación externa e interna.
3. Proceso de selección y contratación.
4. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina.
5. Formación.
6. Promoción y desarrollo profesional.
7. Condiciones de trabajo.
8. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
9. Retribuciones.
10. Prevención del acoso y por razón de sexo.
11. Violencia de género.

Todos los datos cuantitativos analizados se refieren al año 2022 y todos los procesos son comunes a todas las sociedades.

El informe de conclusiones y resultados del referido diagnóstico, aprobado y consensado en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, es el siguiente:

1).- Descripción de la Empresa y distribución de la plantilla

- El **Grupo** es líder mundial en medicina reproductiva y tiene el objetivo desarrollarla al más alto nivel, promoviendo la investigación, la enseñanza, y la difusión del conocimiento y la excelencia profesional.
- Nace en 2017 de la fusión de dos empresas (**IVI**, fundada en 1990, y **RMA**, fundada en 1999) y, actualmente, tiene presencia en 9 países, siendo España el que cuenta con mayor número de consultorios clínicos.

- La medicina reproductiva es una actividad altamente especializada, donde predominan los perfiles clínicos y se caracteriza por un mercado laboral de referencia feminizado.
- La composición de la plantilla de **IVI** agrupada presenta una composición por sexo feminizada al haber un 85,6% de mujeres y un 14,4% de hombres a fecha de 31 de diciembre de 2022.
 - Destaca **Fundación IVI** al tratarse de la única sociedad con 50 o más personas trabajadoras que cuenta con más del 15% de presencia masculina (36,0%).
 - Las sociedades **IVI Almería, IVI Burgos, IVI Ibiza e IVI Pamplona** (todas ellas con menos de 50 personas trabajadoras), cuentan con ausencia de hombres en la plantilla. Pese a los avances, la actividad de la compañía marca la necesidad de unos perfiles que vienen marcados en cuanto a sexo por el mercado laboral de referencia y que tienen como resultado que en **IVI** sean mayoría las mujeres.
- La edad promedio en la plantilla de **IVI** agrupada es superior en el caso de los hombres respecto de las mujeres con una diferencia de 1,2 años.
 - El promedio de edad en todas las sociedades es mayor en hombres que en mujeres, a excepción de **IVI Málaga y Minifiv**.
- En el promedio de antigüedad de toda la plantilla de **IVI** agrupada, los hombres tienen 0,4 años más que las mujeres.
 - Por sociedad, **IVI Barcelona, Fundación IVI e IVI Málaga**, son las únicas cuyo promedio de antigüedad es superior en mujeres.

2).- Sensibilización, comunicación externa e interna

- El objetivo de **IVI** de garantizar la igualdad entre hombres y mujeres se encuentra reflejado formal y explícitamente en todas las comunicaciones, tanto internas como externas, que realiza el Grupo. Se manifiesta además en la difusión de imágenes no sexistas y en la utilización de un lenguaje inclusivo en página web, redes sociales, intranet, publicidad, etc.

3).- Proceso de selección y contratación

- El proceso de reclutamiento y selección en **IVI** está dotado de elementos objetivos que aseguran una toma de decisiones exenta de condicionantes de sexo, ya que se basa en criterios claramente definidos y procedimentados.
- Las personas que intervienen en el proceso de decisión y contratación pertenecen al área de Talent Acquisition & Employer Branding y están formadas en materia de Igualdad y sesgos inconscientes, lo que contribuye a disipar cualquier componente de arbitrariedad o discriminación.
- En el proceso de acogida, las nuevas incorporaciones reciben la Política de Diversidad e Igualdad de la Compañía. No obstante, no se les hace entrega del protocolo de prevención del acoso y por razón de sexo, por lo que se considera que es una acción que la Compañía debería llevar a cabo.
- En la totalidad de las sociedades de **IVI** donde hubo contrataciones durante el año 2022, las mujeres estuvieron más representadas.
 - Cabe resaltar que, en la mayoría de las sociedades con 50 o más personas trabajadoras, las mujeres supusieron más del 80% de las contrataciones.
- En relación a los ceses, todas las sociedades tuvieron más bajas de mujeres que de hombres, destacando **Fundación IVI**, donde la diferencia fue la menos significativa (66,7% mujeres y 33,3% hombres).

4).- Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina

- Las sociedades de **IVI** se rigen por un total de 22 Convenios colectivos diferentes.
- Los resultados del análisis del sistema de clasificación profesional muestran, por lo general, una feminización de los grupos profesionales, destacando el GP 7 al ser el más numeroso en todos los casos salvo en **Fundación IVI, IVI Málaga y Minifiv**, donde más de la mitad de la plantilla se sitúa en el GP 1.
- Adicionalmente, **IVI** cuenta con un sistema aplicado de valoración de puestos de igual valor, "International Position Evaluation", cuya metodología está basada en puntos y factores y cumple con los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, con el fin de poder realizar un diagnóstico retributivo entre mujeres y hombres en cumplimiento de lo previsto en el RD 902/2020.
- Por nivel y sexo, en líneas generales, todos los niveles tienen mayor presencia femenina dada su elevada representatividad en la plantilla general.
 - Existen sociedades en las que los niveles de alta responsabilidad (G1 y G2) cuentan con una presencia de ambos sexos más paritaria (**IVI Madrid** – 53,8% de mujeres y 46,2% de hombres, **IVI Valencia** – 65,2% de hombres y 34,8% de mujeres, **Fundación IVI** – 42,9% de mujeres y 57,1% de hombres). Aún así, en todos los casos, salvo en **Fundación IVI**, dichos niveles continúan teniendo mayor presencia femenina.

5).- Formación

- **IVI** cuenta con un plan de formación, diseñado de manera anual o bienal, que da respuesta a las necesidades identificadas, teniendo además una oferta formativa de carácter voluntario.
- Las formaciones obligatorias se realizan dentro de la jornada laboral o computan como tal si se realizan fuera de ella. En el caso de las formaciones voluntarias, éstas se realizan fuera del horario laboral.
- En todas las sociedades del **Grupo**, la presencia femenina en las formaciones es superior a la masculina (80% de mujeres y 20% de hombres, aproximadamente) debido, principalmente, a que hay más mujeres que hombres en todas las organizaciones.
 - La sociedad **Fundación IVI** presenta una presencialidad por sexos más paritaria dada la distribución de su plantilla, por lo que la asistencia total a las formaciones consiste en un 67,6% de mujeres y un 32,4% de hombres.
- El equipo de Recursos Humanos ha recibido formación en materia de igualdad. No obstante, sería conveniente que el resto de la plantilla del Grupo recibiese, asimismo, cursos formativos al respecto.

6).- Promoción y desarrollo profesional

Existe una clara orientación de **IVI** por asegurar la igualdad de oportunidades en su gestión del desempeño y talento, que se demuestra a través del establecimiento de un sistema de gestión del desempeño con herramientas que dotan de objetividad al proceso.

Las sociedades **IVI Madrid, IVI Barcelona, IVI Bilbao e IVI Alicante** fueron las únicas que tuvieron promociones durante el año 2022. En el 100% de los casos, las personas promocionadas fueron únicamente mujeres.

7).- Condiciones de trabajo

- El **Grupo** se muestra comprometido con la estabilidad en el empleo ya que, en todas las sociedades, la mayoría de la plantilla cuenta con un contrato indefinido (90% aproximadamente).
 - En algunos casos, hay presencia de ambos sexos en cada tipología de contrato (p. ej.; **IVI Bilbao, Fundación IVI**, etc.); en otros casos, los contratos temporales se corresponden únicamente con mujeres (p. ej.; **IVI Madrid, IVI Vigo**, etc.).
- En cuanto al tipo de jornada, en cada sociedad ocurre una situación diferente ya que hay casos en los que más de la mitad de la plantilla trabaja a tiempo completo (p. ej.; **IVI Bilbao, IVI Barcelona**, etc.) y casos en los que más de la mitad de la plantilla tiene jornada parcial (p. ej.; **IVI Madrid, IVI Valencia**, etc.).
 - Cabe destacar que, en todas las sociedades de 50 o más personas trabajadoras, la distribución de los sexos en cada tipología de jornada en términos proporcionales, refleja mayor proporción de mujeres a jornada parcial que de hombres.
- Respecto al tipo de turno, dada la naturaleza del negocio, existen sociedades (p. ej.; **IVI Madrid, IVI Valencia**, etc.) donde predomina el turno rotativo. En todos los casos hay presencia de ambos sexos en los dos tipos de turnos, aunque, en términos proporcionales y por lo general, hay más proporción de hombres en turnos fijos que de mujeres.
- En los protocolos de prevención de riesgos laborales aplicados en el Grupo no se observa la inclusión de la perspectiva de género, por lo que sería conveniente incluir este aspecto en el plan de acción. No obstante, existen medidas relativas a los periodos de embarazo y de lactancia.
 - Teniendo en cuenta el conjunto de las sociedades, en 2022 hubo un total de 22 accidentes de trabajo, siendo el 77,3% de mujeres y el 22,7% de hombres.

8).- Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

- Se evidencia un compromiso empresarial en la adopción de medidas que fomenten el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Existen políticas y acuerdos, adicionales a los previstos en el convenio, dirigidos a facilitar el ejercicio de tales derechos, como, entre otros, la flexibilidad horaria y el teletrabajo.
- Además, desde Recursos Humanos se ha redactado una Política de Gestión del Tiempo que cubre los fundamentos de la optimización del tiempo y establece un proceso de aceptación y control de las horas extra.
- De la información cuantitativa, se extrae que, en el conjunto de las sociedades, tanto hombres como mujeres hacen uso de los permisos y medidas (116 mujeres y 11 hombres), siendo más numeroso el grupo de las mujeres dada la distribución de la plantilla.
- En el total de los casos en los que se solicitaron reducciones de jornada, 41 fueron mujeres y 5 fueron hombres.

9).- Retribuciones

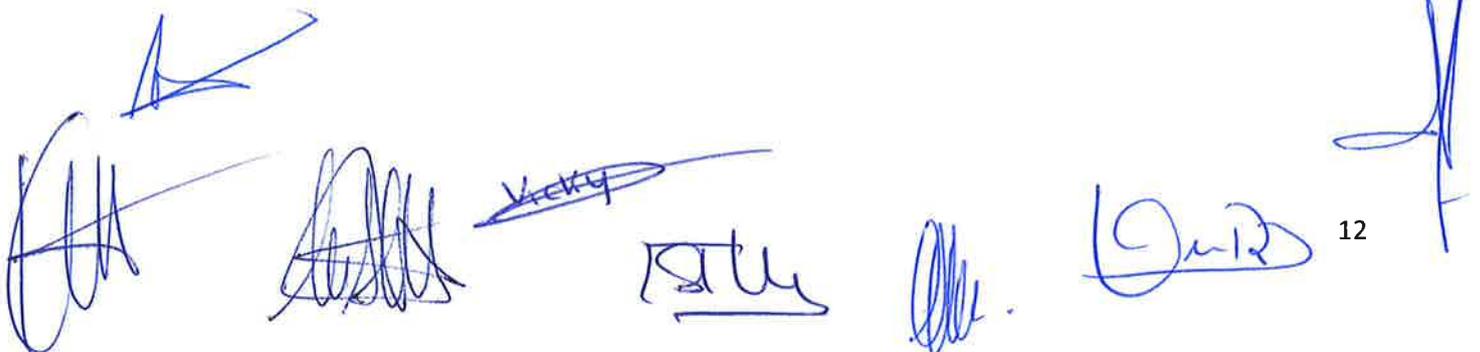
- La política salarial de **IVI** está definida formalmente y tiene como objetivo mantener y garantizar la equidad interna y la competitividad externa. Para ello, la Compañía con una estructura salarial definida, basada en el sistema de valoración de puestos de trabajo y estructurada en bandas salariales.
- Los conceptos retributivos presentes en la Compañía están claramente definidos y obedecen a la naturaleza de los trabajos desempeñados.
- Dentro de su paquete de recompensa, **IVI** ofrece un programa de retribución flexible y beneficios adaptados al mercado laboral actual.
- Las revisiones salariales buscan fomentar la equidad interna y su vinculación al desempeño/potencial a través del uso de una matriz de doble entrada. Están basadas en la aplicación del convenio, la situación del mercado actual y la evolución salarial de la persona trabajadora.
- Los sistemas y políticas de retribución variable establecidos por la Compañía, también se rigen por elementos de objetividad, de acuerdo con la tipología de la función desempeñada, los años de antigüedad y conforme a objetivos específicos individuales y/o de Compañía.

10).- Prevención del acoso y por razón de sexo

- **IVI** cuenta con un protocolo formal de prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, y acoso laboral, sin embargo, aún no se ha difundido, por lo que se recomienda su difusión para que esté disponible para toda la plantilla.
- Existe una Comisión de Atención al acoso sexual o por razón de sexo, compuesta por 4 personas que han sido designadas de común acuerdo entre la Compañía y la Representación Legal.
- Durante el año 2022, no se ha producido ninguna denuncia en la Compañía que haya dado lugar a la activación del protocolo de acoso y por razón de sexo.

11).- Violencia de género

- **IVI** no cuenta con medidas específicas en materia de violencia de género, por lo que se trata de uno de los aspectos en los que poner foco. No obstante, el día 25 de noviembre realiza acciones de comunicación y sensibilización a toda la plantilla en materia de violencia de género.
- En 2022, ninguna persona ha comunicado una situación de víctima de violencia de género.



Handwritten signatures and marks at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with an arrow pointing to it, a signature with the word 'Vicky' written above it, a signature with 'RSTU' written below it, a signature with a period, a signature with 'Quir' written below it, and a signature on the right. The number 12 is written at the bottom right.

2.4.- Resultados de la auditoría retributiva

Los resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, son los siguientes:

Metodología de valoración de puestos.

El diagnóstico retributivo de la compensación de mujeres y hombres de IVI se ha fundamentado en el resultado de la aplicación de un sistema de valoración de puestos basado en puntos y factores que da cumplimiento además a los criterios de adecuación, totalidad y objetividad exigidos por el RD 902/2020 de igualdad retributiva.

Resultados de la auditoría salarial.

En la mayoría de las sociedades, las diferencias salariales globales entre hombres y mujeres se posicionan a favor del hombre, exceptuando IVI Bilbao e IVI Zaragoza.

Las diferencias salariales, en términos de brecha salarial no ajustada, a favor de uno u otro sexo vienen explicadas por la distribución de la plantilla, donde en función de dónde se encuentren posicionadas tanto las mujeres como los hombres en puestos de responsabilidad, el cálculo del promedio salarial se ve afectado.

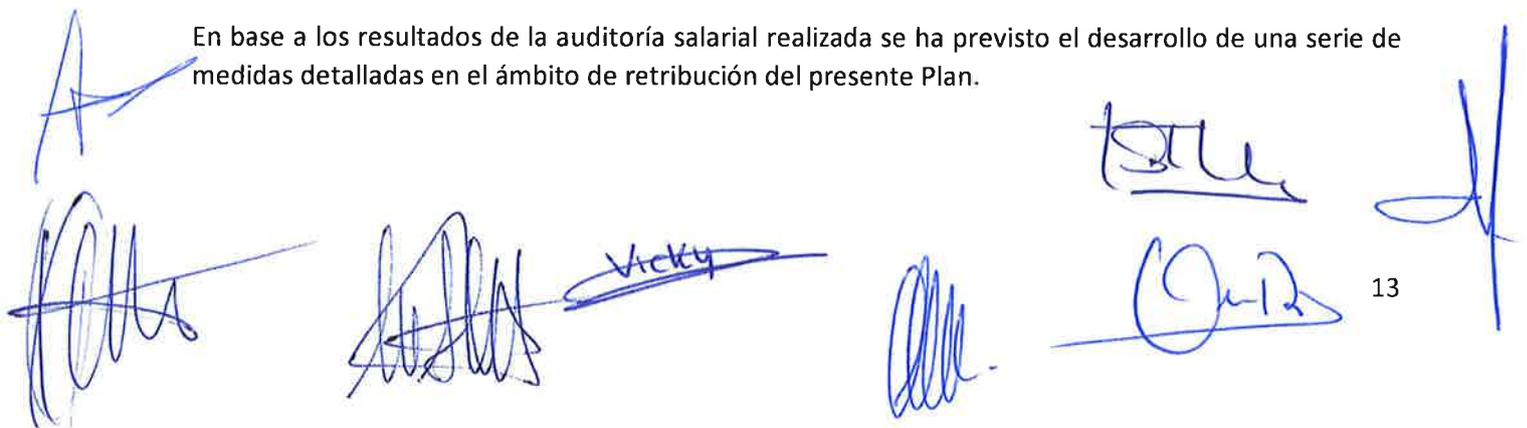
Cuando se analizan los salarios según las distintas agrupaciones teniendo en cuenta la valoración de puestos de igual valor, se observan diferencias salariales a favor de ambos sexos, no existiendo una tendencia clara a favor de uno u otro sexo.

Los principales motivos de las diferencias salariales englobando todas las sociedades de IVI son:

- La distribución de la plantilla, donde el nivel de presencia de mujeres y hombres en los distintos niveles impacta en el cálculo de las diferencias salariales.
- El concepto retributivo relacionado con la mejora de convenio, el cual está vinculado al tipo de posición que se ocupa, así como a históricos y negociaciones sobrevenidas, posicionándose en favor de uno u otro sexo en función de la posición y no del sexo del ocupante.
- La antigüedad, ya que juega un papel diferenciador en las comparativas entre mujeres y hombres en aquellos niveles en los que uno de los dos sexos cuenta con una antigüedad promedio significativamente superior.

Plan de acción

En base a los resultados de la auditoría salarial realizada se ha previsto el desarrollo de una serie de medidas detalladas en el ámbito de retribución del presente Plan.



13

Vigencia de la auditoría salarial.

La auditoría salarial tendrá la misma vigencia que el presente Plan de Igualdad. Durante este periodo de vigencia se realizará periódicamente un seguimiento de los principales indicadores de diferencias salariales.

2.5.- Definición de objetivos del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad de **IVI** persigue garantizar que el principio de igualdad de trato y oportunidades entre las personas trabajadoras, y la no discriminación por razón de sexo o cualquier otra causa, será un principio rector de todas las actuaciones empresariales de forma transversal y presente en todas las políticas, procedimientos y actuaciones de la gestión de Recursos Humanos de la empresa.

Objetivos generales.

El Plan de Igualdad nace con el objetivo de garantizar e impulsar la igualdad de trato y oportunidades de un modo real y efectivo entre todos los profesionales de **IVI**, así como favorecer medidas que permitan la conciliación entre la vida profesional y personal.

La igualdad entre mujeres y hombres, y la no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social, será el principio rector de todas las actividades de forma transversal y estará presente en todas las políticas, procedimientos y actuaciones de la gestión de personas.

Para ello, el Plan de Igualdad contempla una serie de medidas y acciones que tienen como fin principal la consecución de los siguientes objetivos:

Garantizar la igualdad mediante los órganos de gestión establecidos, velando porque los objetivos del Plan de Igualdad tengan el necesario impulso interno y un adecuado seguimiento con objeto de asegurar su cumplimiento.

Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre todos los profesionales, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.

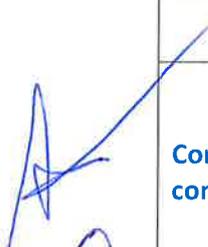
Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, origen étnico, credo, religión, edad, discapacidad, afinidad política, orientación sexual, nacionalidad, ciudadanía, estado civil o estatus socioeconómico, o cualquier otra condición personal, física o social.

Asegurar que la gestión de Recursos Humanos, así como la de aquellas personas que cuentan con equipos a su cargo, están alineados con la filosofía y principios de **IVI** en materia de igualdad de oportunidades.

Fomentar una cultura de sensibilización en torno a la Diversidad, la Igualdad y la Conciliación a través de las acciones de sensibilización, comunicación y formación necesarias, manteniendo medidas que favorezcan el equilibrio de la vida laboral con la vida personal de todos los profesionales.

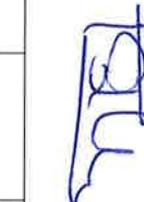
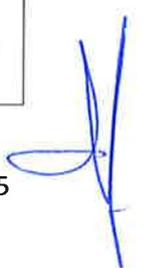
Objetivos específicos:

Área	Objetivo
Comunicación y sensibilización	<ul style="list-style-type: none"> • Dar a conocer de forma expresa el compromiso de IVI con la Igualdad, haciéndolo público tanto interna como externamente. • Fomentar una cultura inclusiva libre de prejuicios y sesgos en la que el principio de igualdad de trato y oportunidades rija todas las actuaciones de la Compañía, sin que haya cabida a estereotipos o ideas preconcebidas que puedan dificultar la efectividad de este principio. • Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen de igualdad entre mujeres y hombres.
Selección y contratación	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar el principio de igualdad de trato y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección y contratación, así como promover la incorporación a las diferentes áreas, niveles y puestos, de personas del sexo menos representado.
Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina	<ul style="list-style-type: none"> • Avanzar hacia una ocupación equilibrada de sexo en posiciones de negocio, técnicas, comerciales y puestos de responsabilidad.
Formación y desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Potenciar, a través de la formación, tanto presencial como digital, la igualdad de trato y oportunidades de la mujer en la empresa y promover, a través de formación específica, la igualdad, diversidad en general y la inclusión.
Promoción y desarrollo profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar el desarrollo y promoción profesional en términos de igualdad de trato y oportunidades, impulsando y promoviendo el crecimiento profesional de las mujeres con potencial, con el fin de facilitar la incorporación de talento a los puestos de responsabilidad. • Facilitar el acceso del talento femenino a niveles de mayor responsabilidad, garantizando la objetividad y la no discriminación en el proceso de selección interna, eliminando posibles barreras que dificulten el acceso de las mujeres a estas posiciones.
Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Potenciar, a través de la formación, tanto presencial como digital, la igualdad de trato y oportunidades de la mujer en la empresa y promover, a través de formación específica, la igualdad, diversidad en general y la inclusión.
Corresponsabilidad y conciliación	<ul style="list-style-type: none"> • Potenciar herramientas y medidas que faciliten la conciliación entre la vida personal y el desempeño de las responsabilidades y crecimiento profesional dentro de la Compañía, asegurando que estas medidas se conocen y son accesibles a toda la plantilla y que su uso no tiene consecuencias negativas en el desarrollo profesional de las personas.







	<ul style="list-style-type: none"> • Asegurar que las políticas que regulen, jornadas, horario, excedencias, etc. no tengan riesgo posible de discriminación entre hombres y mujeres. • Sensibilizar en la corresponsabilidad de ambos sexos en la atención del entorno familiar más cercano
Retribución	<ul style="list-style-type: none"> • Mantener un sistema salarial que garantice en todo momento la transparencia, objetividad y equidad, bajo el principio de no discriminación por razón de sexo y basado en el nivel de rendimiento y desempeño de funciones y resultados de la persona trabajadora (mérito).
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar la prevención y, en su caso, la actuación ante situaciones discriminatorias por acoso sexual y por razón de sexo.
Violencia de género	<ul style="list-style-type: none"> • Proteger los derechos fundamentales de las personas en los lugares de trabajo y prevenir la violencia de género en el seno de la Empresa y en su entorno social, prestando información y apoyo a las profesionales víctimas de violencia de género.

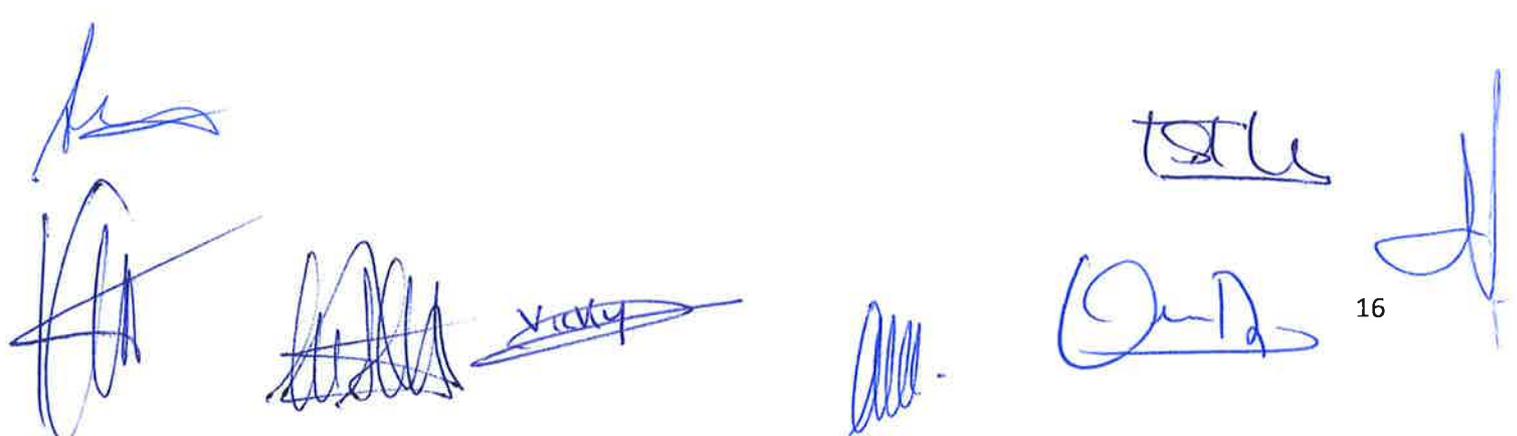
2.6.- Medidas del Plan de Igualdad, indicadores, plazo de ejecución y recursos necesarios para su implementación

Una vez identificados los objetivos generales y específicos del Plan, a continuación, se recogen los ámbitos de actuación y las medidas que integran el presente Plan de Igualdad, así como el plazo de ejecución y priorización y el diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.

Ámbitos objeto de actuación:

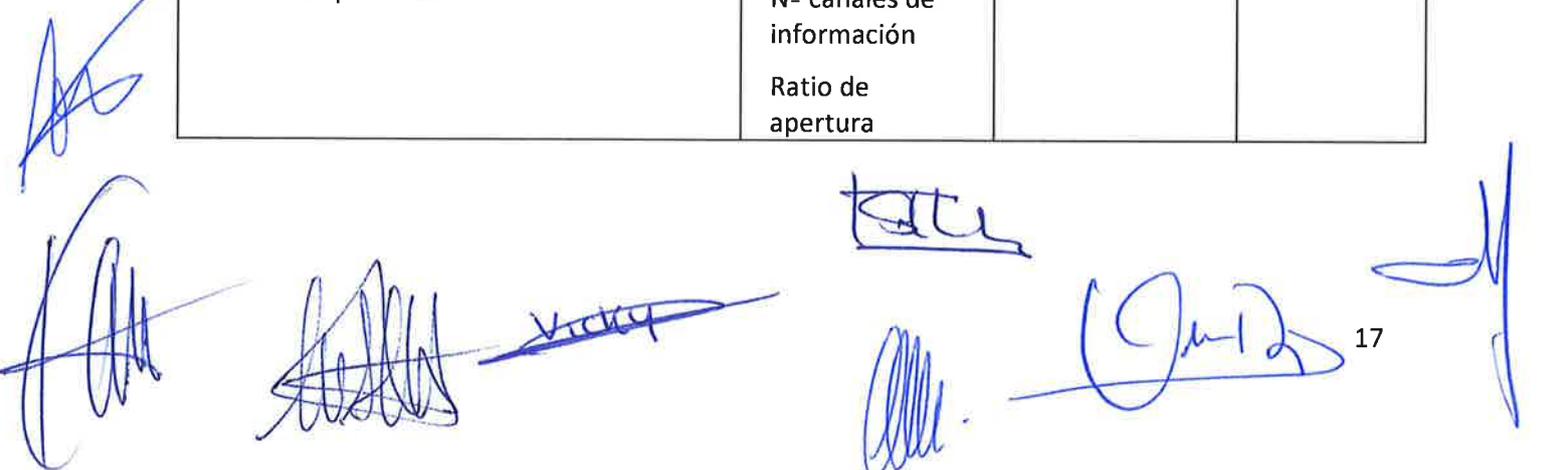
El conjunto de medidas ha sido negociadas y acordadas en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad tras el análisis de las conclusiones alcanzadas en el Diagnóstico de Situación.

Al objeto de facilitar la distinción de cada una de las medidas, se ha optado por relacionarlas por áreas y objetivos concretos, incorporando los indicadores necesarios para su control, así como los recursos responsables de su ejecución y el plazo establecido para el cumplimiento de cada una de ellas, todo ello, en cumplimiento de lo previsto en los apartados g) y h) del artículo 8.2 del RD 901/2020.



1).- COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO:			
<ul style="list-style-type: none"> • Dar a conocer de forma expresa el compromiso de IVI con la Igualdad, haciéndolo público tanto interna como externamente. • Fomentar una cultura inclusiva libre de prejuicios y sesgos en la que el principio de igualdad de trato y oportunidades rija todas las actuaciones de la Compañía, sin que haya cabida a estereotipos o ideas preconcebidas que puedan dificultar la efectividad de este principio. • Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen de igualdad entre mujeres y hombres. 			
MEDIDA	INDICADOR	ÁREA RESPONSABLE	PLAZO
1.1 Revisión y actualización de la Política de Diversidad, Igualdad e Inclusión del grupo.	Revisión y comunicación y publicación de la Política actualizada (S/N) Ratio de apertura*	RRHH - Área de Relaciones Laborales	2º semestre 2024
1.2 Revisar y mantener actualizada la política del Plan de Comunicación interna, respecto al anexo dentro de dicho plan "guía de utilización del lenguaje inclusivo", en el que se fomenta el uso inclusivo y no sexista del lenguaje y la imagen	Revisión y difusión del Plan de Comunicación actualizado (S/N) Ratio de apertura	Departamento de Marketing - Área de comunicación	1º semestre 2025
1.3 Una vez registrado, colgar en la plataforma digital de IVI el documento de Plan de igualdad y el Protocolo de acoso sexual. Difundir mediante una acción informativa a toda la plantilla, el plan de igualdad y su plan de acción. Utilizando los diferentes canales de comunicación interna disponibles	Documentación colgada en la plataforma digital. Comunicación de los Planes (S/N) Nº canales de información Ratio de apertura	Departamento de Marketing - Área de comunicación	2º semestre 2024 para la campaña de difusión

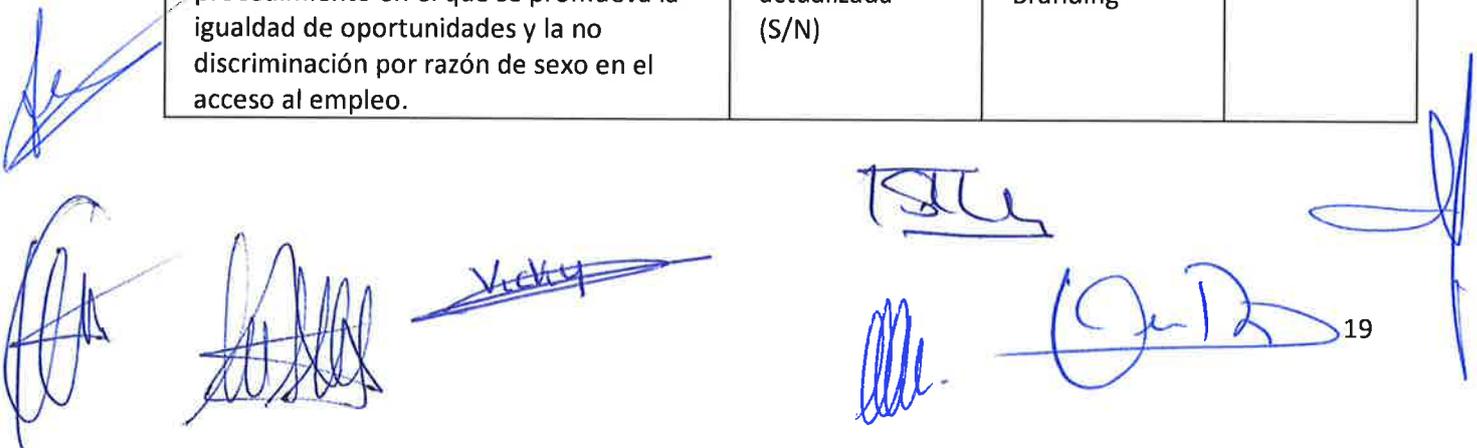


<p>1.4 Incorporar en el plan de acogida y en la formación inicial de nuevas incorporaciones la información sobre la existencia del Plan y un resumen de su contenido, así como del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo</p>	<p>Incorporación de la información en el plan de acogida y en la formación de las nuevas incorporaciones (S/N)</p>	<p>RRHH - Área de Acquisition & Employer Branding</p>	<p>2º semestre 2024</p>
<p>1.5 Difundir píldoras informativas sobre temas de interés relacionados con la igualdad y diversidad e inclusión</p>	<p>Nº de píldoras difundidas Ratio de apertura</p>	<p>RRHH - Área de Formación</p>	<p>1º semestre 2025</p>
<p>1.6 Acciones de conciencia social: acciones orientadas a dar visibilidad a temas relacionados con la igualdad de género, como el día internacional de la mujer, violencia de género, conciliación en corresponsabilidad (23 de marzo) cáncer de mama. Mínimo de 4 anuales.</p>	<p>Informe anual sobre el Nº de acciones, materiales utilizados, y canales de difusión</p>	<p>Departamento de Marketing - Área de comunicación</p>	<p>Toda la Vigencia del plan de igualdad</p>
<p>1.7 Incluir y mantener en las encuestas de clima interno, cuestiones sobre materia de igualdad, diversidad e inclusión.</p>	<p>Actualización de encuestas de clima (S/N). Informe de los resultados de las encuestas</p>	<p>RRHH - Área de Acquisition & Employer Branding</p>	<p>1º semestre 2025</p>
<p>1.8 Realizar formación sobre un uso no sexista en el lenguaje y en todo tipo de comunicaciones por parte de la plantilla.</p>	<p>Finalización de la formación específica (S/N) Informe sobre el contenido de la formación y el número de personas formadas</p>	<p>RRHH - Área de Formación</p>	<p>1º semestre 2025</p>
<p>1.9 Corregir imágenes y comunicación sexista que solo representa a un sexo, de toda la documentación interna y de toda la información externa</p>	<p>Imágenes</p>	<p>Departamento de Marketing -</p>	<p>Toda la vigencia del Plan de igualdad</p>

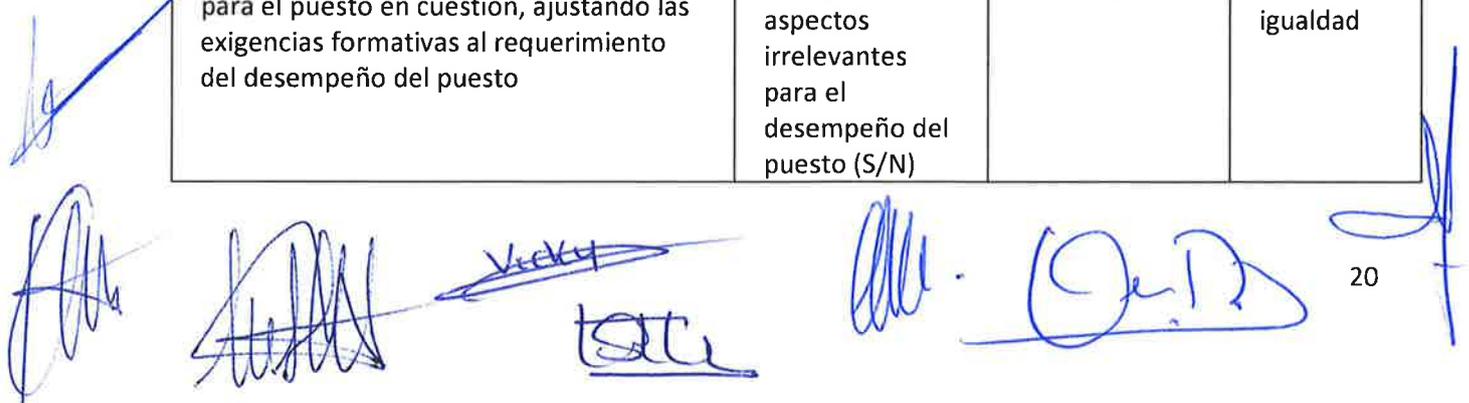
	y comunicación corregida (S/N)	Área de comunicación	
1.10 Elaborar un manual de acogida donde se recoja los principios de la empresa, toda la información sobre protocolos y procedimientos, así como los permisos de derecho corresponsabilidad y conciliación en ámbito del convenio y del plan de igualdad	Elaboración y comunicación del manual de acogida (S/N)	RRHH - Área de Acquisition & Employer Branding	2º semestre 2024
1.11 Mantener el canal de información permanente sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa asegurando el acceso a los mismos de toda la plantilla	Apertura permanente del canal (S/N) Nº personas que hacen uso del canal	Departamento de Marketing - Área de comunicación	2º semestre 2024

2).- SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

<p>OBJETIVO ESPECÍFICO:</p> <ul style="list-style-type: none"> Garantizar el principio de igualdad de trato y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección y contratación, así como promover la incorporación a las diferentes áreas, niveles y puestos, de personas del sexo menos representado. 			
MEDIDA	INDICADOR	ÁREA RESPONSABLE	PLAZO
2.1 Revisar y comunicar actualizada la Política de selección y onboarding, respecto a los principios de igualdad de derechos y no discriminación, con la finalidad de que siga siendo un procedimiento en el que se promueva la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo.	Revisión y difusión de la Política actualizada (S/N)	RRHH - Área de Acquisition & Employer Branding	2º semestre 2024



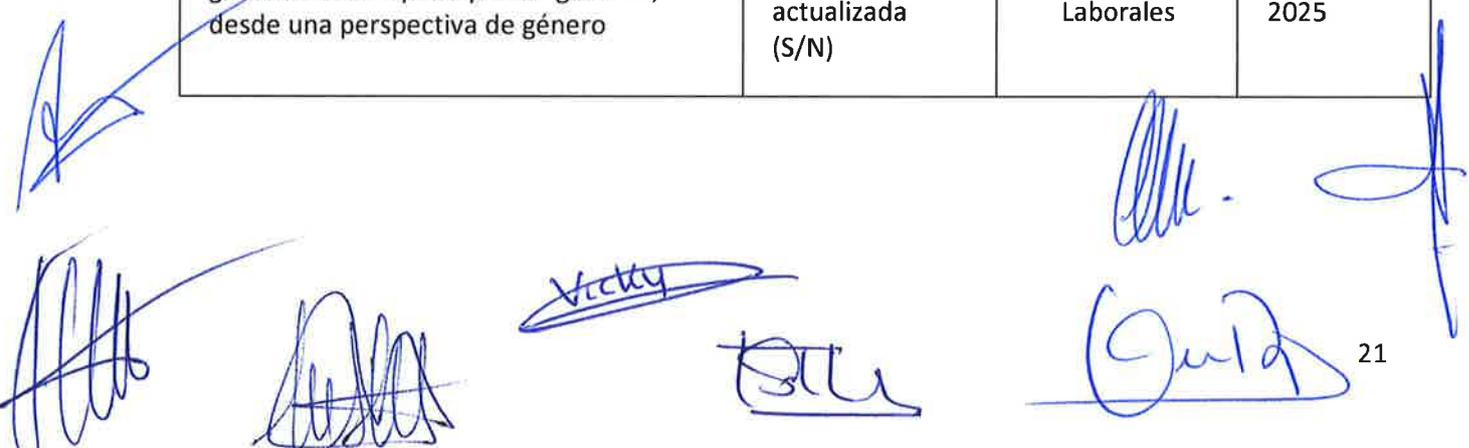
<p>2.2 Establecimiento de medidas de acción positiva para la preferencia en la contratación de mujeres en aquellos puestos, grupos profesionales o niveles retributivos donde se hallen infrarrepresentadas, teniendo en cuenta el principio de igualdad de méritos. Teniendo en cuenta la gran feminización de la plantilla, se tendrá en cuenta para la infrarrepresentación el índice de concentración.</p>	<p>Nº de personas candidatas por sexo Nº de personas seleccionadas por sexo</p>	<p>RRHH - Área de Acquisition & Employer Branding</p>	<p>Toda la vigencia del plan</p>
<p>2.3 Elaborar un protocolo de actuación, para estandarizar los procesos de selección y contratación aplicando la perspectiva de género. Evitar lenguaje sexista y discriminatorio en las ofertas de empleo publicadas, así como las imágenes estereotipadas; Establecimiento de que no se pida foto en los currículums. Establecimiento claro de lo que se pide en la oferta, (distinguiendo requisitos de méritos y capacidades a valorar...) a la persona candidata y lo que se ofrece (categoría, tipo de contrato, ubicación, horario)</p>	<p>Elaboración y comunicación del protocolo (S/N)</p>	<p>RRHH - Área de Acquisition & Employer Branding</p>	<p>1º semestre 2025</p>
<p>2.4 Mantener en las ofertas de empleo internas y externas, el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades, reflejando expresamente el rechazo a cualquier comportamiento discriminatorio por razón de sexo o cualquier otra circunstancia personal</p>	<p>Mantenimiento del compromiso con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo (S/N)</p>	<p>RRHH - Área de Acquisition & Employer Branding</p>	<p>Toda la vigencia del plan de igualdad</p>
<p>2.5 Mantener formularios de entrevistas que no incluyan aspectos de la vida personal, social ni familiar, sino limitándose a las cuestiones de experiencia y cualificación demandadas para el puesto en cuestión, ajustando las exigencias formativas al requerimiento del desempeño del puesto</p>	<p>Mantenimiento de los formularios de entrevistas donde no se incluyan aspectos irrelevantes para el desempeño del puesto (S/N)</p>	<p>RRHH - Área de Acquisition & Employer Branding</p>	<p>Toda la vigencia del plan de igualdad</p>



<p>2.6 Comunicar las ofertas de empleo a todo el personal de la Empresa, además a quienes estén disfrutando de permisos de conciliación y/o ejerciendo la corresponsabilidad por vía email o telefónica (siempre que medie solicitud de las personas trabajadoras en ese sentido)</p>	<p>Nº de ofertas comunicadas Ratio de apertura</p>	<p>RRHH - Área de Acquisition & Employer Branding</p>	<p>Toda la vigencia del plan de igualdad</p>
<p>2.7 Mantener un registro de talento interno para que el personal pueda actualizar y comunicar voluntariamente su formación académica o profesional</p>	<p>Apertura y mantenimiento del registro (S/N) Nº de actualizaciones</p>	<p>RRHH - Área de Acquisition & Employer Branding</p>	<p>Toda la vigencia del plan de igualdad</p>
<p>2.8 La empresa elaborará y pondrá a disposición de la comisión de seguimiento y evaluación un informe anual sobre la contratación en la empresa, con la temporalidad (distinguiendo la interinidad o sustituciones) y la parcialidad.</p>	<p>Nº de contratos realizados. Clasificación por tipo de contrato.</p>	<p>RRHH - Área de Acquisition & Employer Branding</p>	<p>Anual</p>

3).- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

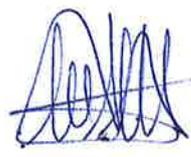
<p>OBJETIVO ESPECÍFICO:</p> <ul style="list-style-type: none"> Avanzar hacia una ocupación equilibrada de sexo en posiciones de negocio, técnicas, comerciales y puestos de responsabilidad. 			
MEDIDA	INDICADOR	ÁREA RESPONSABLE	PLAZO
<p>3.1 Revisión de la clasificación profesional de las personas trabajadoras, garantizando el principio de igualdad, desde una perspectiva de género</p>	<p>Clasificación profesional actualizada (S/N)</p>	<p>RRHH - Área de Relaciones Laborales</p>	<p>1º semestre 2025</p>



4).- FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO:			
<ul style="list-style-type: none"> Potenciar, a través de la formación, tanto presencial como digital, la igualdad de trato y oportunidades de la mujer en la empresa y promover, a través de formación específica, la igualdad, diversidad en general y la inclusión 			
MEDIDA	INDICADOR	ÁREA RESPONSABLE	PLAZO
4.1 Asignación de la persona trabajadora como responsable de Agente de Igualdad, con la realización de la formación específica adecuada a dicha función	Responsable de Agente de Igualdad asignado (S/N) Finalización de la formación específica (S/N)	Dirección de RRHH	En vigor
4.2 Formar en igualdad a la dirección, mandos intermedios, Dpto. RRHH y representantes de las personas trabajadoras con acción formativa anual de entre 6 y 10 horas de duración, en temas de igualdad de género. Dicha formación variará cada año en la medida que afiance conocimientos básicos e introduzca otros nuevos.	Contenido de la formación. Nº formaciones realizadas Nº participantes por sexo y por nivel/puesto Nº horas formativas	RRHH - Área de Formación	Anual
4.3 Realización al Comité de Seguimiento de una formación específica en materia de Igualdad. Para quienes ya dispongan, actualización de la misma	Finalización de la formación específica (S/N)	RRHH - Área de Formación	2º semestre 2024
4.4 Formar a las personas responsables de comunicación y Dpto. RRHH de la empresa, en género y lenguaje e imagen inclusivas y no sexistas	Finalización de la formación específica (S/N) Contenido y duración de la formación	RRHH - Área de Formación	1º semestre 2025
4.5 Formar en igualdad al 50% de la plantilla durante cada año de vigencia del	Nº formaciones realizadas		

ESTR



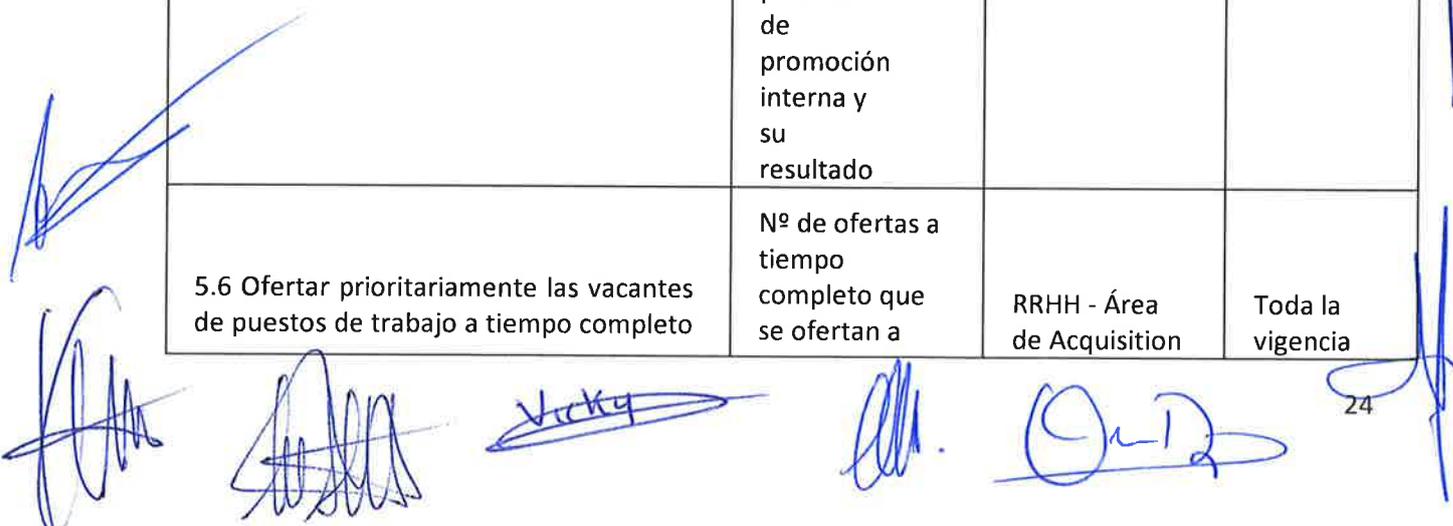

plan de igualdad con acción formativa anual de al menos 3 horas de duración	Nº participantes por sexo y por nivel/puesto Nº horas formativas	RRHH - Área de Formación	2º semestre 2025
4.6 Realización de acción formativa en materia de liderazgo femenino dirigida al personal femenino de la compañía.	Nº formaciones realizadas Nº participantes por nivel/puesto Contenido y horas de duración de la formación	RRHH - Área de Formación	1º semestre 2025
4.7 La Empresa establece una reducción de jornada con reducción proporcional de salario para aquellas personas que quieran cursar estudios académicos, máster o postgrados, relacionados con la actividad de la compañía.	Nº solicitudes Nº concesiones	RRHH – Área de RRLL	Toda la vigencia del plan

5).- PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

<p>OBJETIVO ESPECÍFICO:</p> <ul style="list-style-type: none"> Garantizar el desarrollo y promoción profesional en términos de igualdad de trato y oportunidades, impulsando y promoviendo el crecimiento profesional de las mujeres con potencial, con el fin de facilitar la incorporación de talento a los puestos de responsabilidad. Facilitar el acceso del talento femenino a niveles de mayor responsabilidad, garantizando la objetividad y la no discriminación en el proceso de selección interna, eliminando posibles barreras que dificulten el acceso de las mujeres a estas posiciones. 			
MEDIDA	INDICADOR	ÁREA RESPONSABLE	PLAZO
5.1 Creación de la Política de Promoción Interna con un claro foco en la igualdad de trato y oportunidades	Definición de la Política (S/N) Documento colgado en la plataforma digital	RRHH - Área de Acquisition & Employer Branding	1º semestre 2025

<p>5.2 Establecimiento de medidas de acción positiva para la preferencia en la promoción de mujeres a puestos de responsabilidad y a puestos de trabajo, grupos profesionales o niveles retributivos donde se hallen infrarrepresentadas, teniendo en cuenta el principio de igualdad de méritos. Teniendo en cuenta la gran feminización de la plantilla, se tendrá en cuenta para la infrarrepresentación el índice de concentración</p>	<p>Nº acciones positivas establecidas Nº promociones de mujeres a puestos/grupos/niveles donde están infrarrepresentadas</p>	<p>RRHH - Area de Acquisition & Employer Branding</p>	<p>1º semestre 2025</p>
<p>5.3 Dar publicidad con la suficiente antelación a toda la plantilla de las vacantes para promoción, informando de los requisitos y criterios de conocimientos y competencias para el desempeño del puesto vacante, teniendo en cuenta aspectos como los plazos de incorporación y la confidencialidad.</p>	<p>Nº de vacantes Nº publicaciones de vacantes</p>	<p>RRHH - Area de Acquisition & Employer Branding</p>	<p>Toda la vigencia del plan de igualdad</p>
<p>5.4 Priorización de la promoción o movilidad funcional de la plantilla frente a nuevas contrataciones</p>	<p>Nº de promociones o movilidad funcional por sexo</p>	<p>RRHH - Area de Acquisition & Employer Branding</p>	<p>Toda la vigencia del plan de igualdad</p>
<p>5.5 Realización de protocolo estandarizado para los procesos de promoción interna con perspectiva de género.</p>	<p>Realización y difusión del protocolo (S/N) Informe de los procesos de promoción interna y su resultado</p>	<p>RRHH - Área de Acquisition & Employer Branding</p>	<p>2º semestre 2024 Toda la vigencia del plan</p>
<p>5.6 Ofertar prioritariamente las vacantes de puestos de trabajo a tiempo completo</p>	<p>Nº de ofertas a tiempo completo que se ofertan a</p>	<p>RRHH - Área de Acquisition</p>	<p>Toda la vigencia</p>

TATU



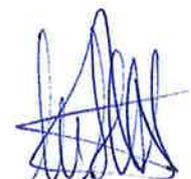
o mayor jornada a aquellas personas que ocupen puestos de trabajo de la misma categoría con contratos a tiempo parcial, por orden de antigüedad	personal interno Nº de personas a tiempo parcial, por puesto y antigüedad, que reciben las ofertas	& Employer Branding	del plan de igualdad
---	---	---------------------	----------------------

6).- CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVO ESPECÍFICO: <ul style="list-style-type: none"> Contribuir a fomentar el bienestar de los empleados y las empleadas, a través de una serie de medidas que garanticen su salud laboral, física y psíquica para cumplir con la legislación vigente y para favorecer la calidad de vida de los empleados y empleadas. 			
MEDIDA	INDICADOR	ÁREA RESPONSABLE	PLAZO
6.1 Revisar y mantener actualizada la Política de Contratación respecto a los principios de igualdad de derechos y no discriminación, con la finalidad de que siga siendo un procedimiento en el que se promueva la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo	Revisión y actualización de la Política de contratación (S/N)	RRHH - Área de Relaciones Laborales	2º semestre 2024
6.2 Revisión de los procedimientos existentes para incluir la variable de género en general, especialmente el embarazo y la lactancia, y el riesgo del trabajo en la función reproductiva de las personas en la realización de las evaluaciones de riesgos laborales, formación y el Plan de Prevención de riesgos laborales	Informe del resultado de las revisiones. Nº procedimientos con perspectiva de género con respecto al nº de procedimientos totales Inclusión de la perspectiva de	RRHH - Área de PRL	1º semestre 2025

	género en la Política de PRL (S/N)		
6.3 Elaborar un registro de procesos de incapacidad temporal, tanto de contingencias profesionales como comunes, segregando los datos por sexo y por centro de trabajo	Cuadro de mando (S/N)	RRHH - Área de PRL	1º semestre 2025
6.4 Establecer y elaborar una política interna sobre el ejercicio del derecho a desconexión digital conforme a la LO 3/2018 de 5 de diciembre. Debe incluir la definición de las modalidades del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. También deberá incluir que 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.	Desarrollo y publicación de la política interna sobre el derecho a la desconexión digital (S/N)	RRHH - Área de PRL	1º semestre 2025
6.5 Analizar las necesidades de las mujeres en materia de salud laboral realizando las adaptaciones necesarias para aplicar la perspectiva de género (caso de uniformidad disponer para situación de embarazo, caso de lactancia natural habilitar espacios y dispositivos para favorecer el proceso, completar el botiquín con productos higiénicos de uso femenino para prevenir cualquier eventualidad, entre otras)	Nº de necesidades analizadas Nº de adaptaciones realizadas	RRHH - Área de PRL	2º semestre 2024










7).- CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO:			
<ul style="list-style-type: none"> • Potenciar herramientas y medidas que faciliten la conciliación entre la vida personal y el desempeño de las responsabilidades y crecimiento profesional dentro de la Compañía, asegurando que estas medidas se conocen y son accesibles a toda la plantilla y que su uso no tiene consecuencias negativas en el desarrollo profesional de las personas. • Asegurar que las políticas que regulen, jornadas, horario, excedencias, etc. no tengan riesgo posible de discriminación entre hombres y mujeres. • Sensibilizar en la corresponsabilidad de ambos sexos en la atención del entorno familiar más cercano. 			
MEDIDA	INDICADOR	ÁREA RESPONSABLE	PLAZO
7.1 Salvo que el convenio de aplicación diga otra cosa, el cálculo del permiso de la acumulación de lactancia se hará sumando una hora por cada jornada laboral, y dividiendo por las horas de una jornada. El resultado se aplicará en días laborales.	Nº de solicitudes totales y aprobadas por sexo	RRHH - Área de Relaciones Laborales	Toda la vigencia del plan
7.2 Permiso retribuido para asistencia al médico y acompañamiento al mismo de familiares de 1º grado y convivientes, con un máximo de 8 horas al año.	Nº total de permisos solicitados y aprobados por sexo	RRHH - Área de Relaciones Laborales	Toda la vigencia del plan
7.3 Se realizará una campaña anual de sensibilización e información en relación con las medidas de conciliación corresponsable previstas en la legislación, convenio colectivo de aplicación y este Plan de Igualdad, incluyendo los nuevos derechos establecidos en las diferentes novedades legislativas. Preferentemente el día 23 de marzo, Día Nacional de la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la Corresponsabilidad en la asunción de Responsabilidades Familiares.	Realización de la campaña (S/N) Contenido y canales de difusión	RRHH - Área de Relaciones Laborales	Toda la vigencia del plan de igualdad
7.4 Permiso retribuido para asistencia a tutorías de menores a cargo, con un máximo de 6 horas anuales por menor.	Permiso retribuido y recuperable (S/N) Nº personas por sexo que hacen uso del permiso	RRHH - Área de Relaciones Laborales	Toda la vigencia del plan de igualdad

OTG

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Vicky

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

<p>7.5 Flexibilización de los permisos por enfermedad grave, accidente, hospitalización e intervención quirúrgica con reposo domiciliario cónyuge, pareja de hecho, parientes hasta 2ª grado de afinidad o consanguinidad, parientes consanguíneos de la pareja de hecho y personas convivientes, pudiendo ser disfrutados mientras dure el hecho causante y no necesariamente consecutivos.</p>	<p>Flexibilización de dichos permisos (S/N)</p> <p>Informe de número de personas que han ejercido el permiso de manera flexible.</p>	<p>RRHH - Área de Relaciones Laborales</p>	<p>Toda la vigencia del plan de igualdad</p>
<p>7.6 Incluir y mantener en las encuestas de clima interno, cuestiones sobre el grado de satisfacción y necesidades de conciliación responsable</p>	<p>Actualización de encuestas de clima (S/N)</p> <p>Informe del resultado de las encuestas</p>	<p>RRHH - Área de Relaciones Laborales</p>	<p>1º semestre 2025</p>
<p>7.7 Mantener un compromiso y elaborar un procedimiento por parte de la empresa, previa consulta a la parte social, en la flexibilización horaria con criterios objetivos y transparentes</p>	<p>Elaboración y difusión del procedimiento (S/N)</p>	<p>RRHH - Área de Relaciones Laborales</p>	<p>2º semestre 2024</p>
<p>7.8 Las reuniones de trabajo se desarrollarán, durante la jornada ordinaria, de no poder ser así el tiempo se devolverá hora por hora y siempre en franja horaria y día a petición de la persona trabajadora. Se potenciará el uso de la videoconferencia para reducir estas reuniones, vía telefónica... y se evitarán dentro de lo posible, los viajes de trabajo</p>	<p>Nº de horas de reuniones realizadas fuera de la jornada ordinaria</p> <p>Nº de horas devueltas</p>	<p>RRHH - Área de Relaciones Laborales</p>	<p>Toda la vigencia del plan de igualdad</p>
<p>7.9 Declarar el compromiso general por parte de la empresa de sustituir a las personas que ejerzan los permisos de nacimiento, cuidado de lactante, excedencias y reducciones de jornada para el cuidado de hijos, hijas y familiares.</p>	<p>Comunicación del compromiso (S/N)</p> <p>Informe de las sustituciones efectuadas y las que no.</p>	<p>RRHH - Área de Relaciones Laborales</p>	<p>Toda la vigencia del plan de igualdad</p>
<p>7.10 Conceder permisos retribuidos para las personas trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida y</p>			<p>Toda la vigencia</p>

gestiones previas a las adopciones, con un máximo de 8 hrs./año	Nº de permisos concedidos	RRHH – Área de Relaciones Laborales	del plan de igualdad
7.11 Conceder permisos retribuidos por el tiempo indispensable para asistir a sesiones programadas de administración de medicamentos o para recibir el tratamiento necesario para superar procesos oncológicos u otras enfermedades graves de las contenidas en el Anexo del RD 1148/2011, de 29 de julio, cuando el horario de trabajo coincida con el de la cita médica, mientras dure el tratamiento prescrito por los Servicios Públicos de Salud.	Nº de permisos concedidos	RRHH – Área de Relaciones Laborales	Toda la vigencia del plan de igualdad

8).- RETRIBUCIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO:			
<ul style="list-style-type: none"> Mantener un sistema salarial que garantice en todo momento la transparencia, objetividad y equidad, bajo el principio de no discriminación por razón de sexo y basado en el nivel de rendimiento y desempeño de funciones y resultados de la persona trabajadora (mérito). 			
MEDIDA	INDICADOR	ÁREA RESPONSABLE	PLAZO
8.1 Revisión y actualización de la Política Retributiva, respetando los principios de transparencia, igualdad de derechos y no discriminación, con la finalidad de que siga siendo un procedimiento en el que se promueva la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo. En dicha política, se definirán los diferentes conceptos retributivos, especialmente los no definidos en convenio, así como los criterios para su aplicación (a quién, por qué trabajos, en cuanta cuantía...)	Política Retributiva revisada y actualizada (S/N)	RRHH - Área de Relaciones Laborales	2º semestre 2024
8.2 Actualizar anualmente el registro retributivo de toda la plantilla, incluido el personal directivo y altos cargos de acuerdo con la normativa vigente,	Salario medio total por sexo y nivel Brecha salarial	RRHH - Área de Relaciones Laborales	Toda la vigencia

<p>poniéndolo a disposición de la comisión de seguimiento y evaluación y de la representación legal de la plantilla.</p> <p>La auditoría salarial tendrá una vigencia de dos años, por tanto en la evaluación intermedia se realizará una nueva auditoría.</p>	<p>Ajustada y no ajustada</p>		<p>del plan de igualdad</p>
<p>8.3 Revisión anual con perspectiva de género de los complementos salariales e introducción de medidas correctoras en su caso</p>	<p>Revisión anual (S/N)</p> <p>Nº de medidas correctoras añadidas</p>	<p>RRHH - Área de Relaciones Laborales</p>	<p>1º semestre 2025</p>

9).- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

<p>OBJETIVO ESPECÍFICO:</p> <ul style="list-style-type: none"> Garantizar la prevención y, en su caso, la actuación ante situaciones discriminatorias por acoso sexual y por razón de sexo 			
MEDIDA	INDICADOR	ÁREA RESPONSABLE	PLAZO
<p>9.1 Colgar el documento de protocolo de acoso sexual y por razón de sexo en la plataforma digital. Difusión del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo de manera periódica</p>	<p>Comunicación del protocolo (S/N)</p> <p>Ratio de apertura</p> <p>Canales de difusión</p>	<p>RRHH - Área de Relaciones Laborales</p>	<p>2º semestre 2024</p>
<p>9.2 Adaptación a la nueva legislación sobre el Canal de Compliance para adaptarlo a las necesidades globales del área de Legal y RRHH</p>	<p>Canal de Compliance adaptado a la nueva legislación (S/N)</p>	<p>RRHH - Área de Relaciones Laborales</p>	<p>2º semestre 2024</p>
<p>9.3 Revisión y actualización de la evaluación de riesgos, para que se contemple el acoso sexual dentro de los riesgos psicosociales</p>	<p>Evaluación de riesgos revisada y actualizada (S/N)</p>	<p>RRHH - Área de Relaciones Laborales</p>	<p>1º semestre 2025</p>
<p>9.4 Formación en materia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo (con una duración mínima de 4 horas) a las</p>	<p>Nº formaciones realizadas</p>		

ESTR

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Vicky

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

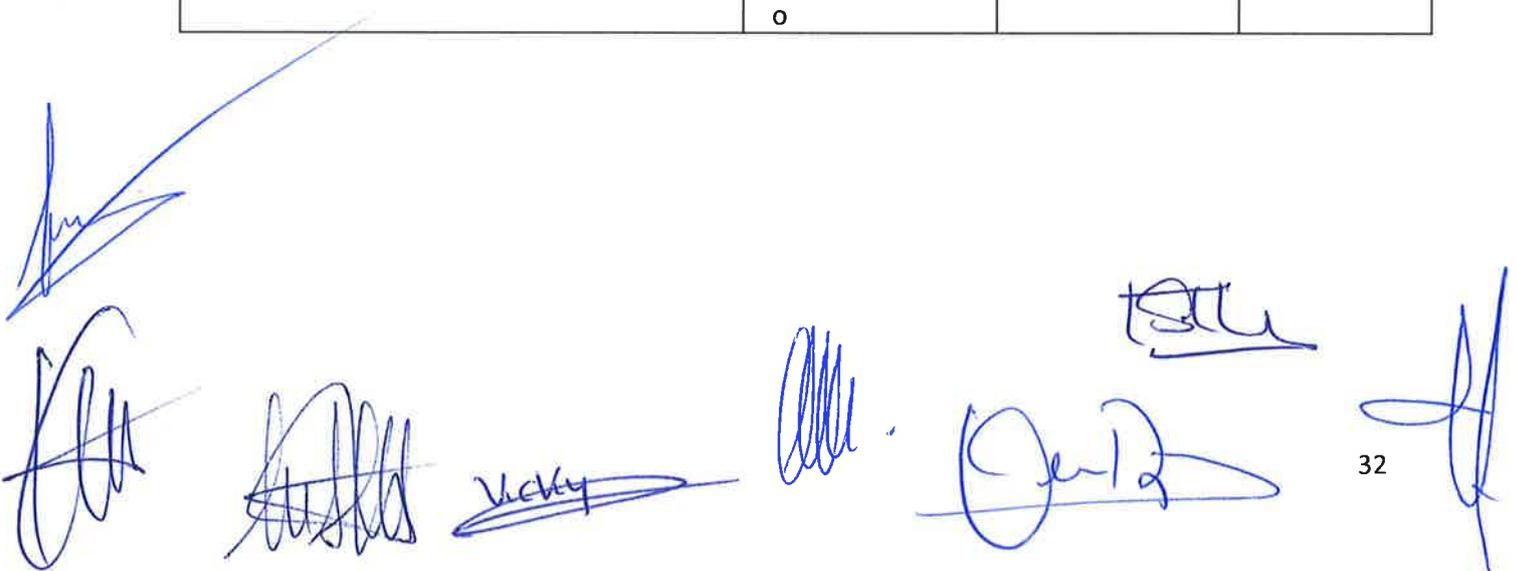
[Handwritten signature]

personas responsables del protocolo de actuación en esta materia, a la Comisión de Evaluación y Seguimiento, RLPT y personas responsables de RRHH en la entidad	Nº participantes por sexo y por nivel/puesto Nº horas formativas	RRHH - Área de Relaciones Laborales	2º semestre 2024
9.5 Realizar un curso de formación específico sobre sensibilización en materia de prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla	Realización de la formación (S/N) Nº participantes por sexo y por nivel/puesto	RRHH - Área de Relaciones Laborales	2º semestre 2024
9.6 Difusión del protocolo a través de una url específica para mayor acceso para el equipo humano	Difusión del protocolo (S/N) Ratio de apertura	RRHH - Área de Relaciones Laborales	2º semestre 2024

10).- VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO:			
<ul style="list-style-type: none"> Proteger los derechos fundamentales de las personas en los lugares de trabajo y prevenir la violencia de género en el seno de la Empresa y en su entorno social, prestando información y apoyo a las profesionales víctimas de violencia de género 			
MEDIDA	INDICADOR	ÁREA RESPONSABLE	PLAZO
10.1 Crear la Política de Violencia de Género, respetando los principios de igualdad de derechos y no discriminación, con la finalidad de que se garantice que todas las trabajadoras de la empresa conozcan sus derechos laborales y de seguridad social en caso de estar una situación de violencia de género. En este documento, entre otras cuestiones, recopilará todos los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género.	Creación de la Política (S/N) Cuerpo de la política colgado en la plataforma digital	RRHH - Área de Relaciones Laborales	2º semestre 2024
10.2 Difundir entre la plantilla la Política de Violencia de Género para que el personal conozca sus derechos.	Difusión de la Política (S/N) Nº de canales de difusión	RRHH - Área de Relaciones Laborales	2º semestre 2024

<p>10.3 En relación con sus vacaciones, las trabajadoras que sufran violencia de género podrán modificar los períodos de disfrute previamente establecidos en el calendario.</p>	<p>Nº modificaciones de vacaciones en relación al nº de trabajadoras víctimas de violencia de género</p>	<p>RRHH - Área de Relaciones Laborales</p>	<p>Toda la vigencia del plan de igualdad</p>
<p>10.4 En los casos de movilidad geográfica por violencia de género dentro del grupo, se procederá al abono de una ayuda directa de hasta 1.000 € para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler.</p> <p>Asimismo, la empresa concederá un permiso retribuido de 5 días, en el caso de traslado a otro centro de trabajo de la empresa o a otra compañía del grupo, motivado por la condición de víctima violencia de género de la trabajadora.</p>	<p>Nº permisos retribuidos ofrecidos</p> <p>Asignación económica añadida en la estructura retributiva (S/N)</p>	<p>RRHH - Área de Relaciones Laborales</p>	<p>Toda la vigencia del plan de igualdad</p>
<p>10.5 La empresa asumirá el coste de quince sesiones (por un importe de 60 euros por sesión) de asistencia psicológica a las trabajadoras víctimas de la violencia de género, así como a sus hijas e hijos menores de edad.</p>	<p>Nº de ayudas concedidas e importe total</p>	<p>RRHH - Área de Relaciones Laborales</p>	<p>Toda la vigencia del plan de igualdad</p>
<p>10.6 La empresa realizará una revisión y propuesta de mejora de las condiciones de contrato de la trabajadora víctima de violencia de género, bajo petición de la interesada.</p>	<p>Nº de revisiones efectuadas y resultado</p>	<p>RRHH - Área de Relaciones Laborales</p>	<p>Toda la vigencia del plan de igualdad</p>



	Implantación	Recurrencia	Seguimiento	Evaluación	Evaluación final
Calendario de implantación, seguimiento y evaluación					
Vigencia del Plan de Igualdad Grupo IVIRMA (2024-2027)					
Ámbitos de actuación/Medidas	2024 Seguimiento: 31/12/2024	2025 Seguimiento: 31/12/2025	2026 Seguimiento: 31/12/2026	2027 Seguimiento: 31/12/2027	
Comunicación y sensibilización					
Revisión y actualización de la Política de Diversidad, Igualdad e Inclusión del grupo.					
Revisar y mantener actualizada la política del Plan de Comunicación interna, respecto al uso dentro de dicho plan 'guía de utilización del lenguaje inclusivo', en el que se promueve el uso inclusivo y no sexista del lenguaje y la imagen.					
Una vez registrado, colgar en la plataforma digital de I+D+i el documento de Plan de Igualdad y el Protocolo de acoso sexual. Difundir mediante una acción informativa a toda la plantilla, el plan de igualdad y su plan de acción. Utilizando los diferentes canales de comunicación interna disponibles.					
Incorporar en el plan de acogida y en la formación inicial de nuevas incorporaciones la información sobre la existencia del Plan y un resumen de su contenido, así como del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.					
Enviar párrafos informativos sobre temas de interés relacionados con la igualdad y diversidad e inclusión.					
Acciones de conciencia social: acciones orientadas a dar visibilidad a temas relacionados con la igualdad de género, como el día internacional de la mujer, violencia de género, concienciación en corresponsabilidad (23 de marzo) cáncer de mama. Mínimo 4 días.					
Realizar y mantener en las encuestas de clima interna, cuestiones sobre materia de igualdad, diversidad e inclusión.					
Realizar formación sobre un uso no sexista en el lenguaje y en todo tipo de comunicaciones por parte de la plantilla.					
Eliminar imágenes y comunicación sexista que solo representa a un sexo, de toda la comunicación interna y de toda la información externa.					
Elaborar un manual de acogida donde se recoja los principios de la empresa, toda la información sobre protocolos y procedimientos, así como los permisos de derecho de conciliación y conciliación en ámbito del convenio y del plan de igualdad.					
Mantener el canal de información permanente sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa asegurando el acceso a los mismos de toda la plantilla.					
Selección y contratación					
Revisar y comunicar actualizada la Política de selección y onboarding, respecto a los principios de igualdad de derechos y no discriminación, con la finalidad de que siga siendo un procedimiento en el que se promueva la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo.					
Establecimiento de medidas de acción positiva para la preferencia en la contratación de personas en aquellos puestos, grupos profesionales o niveles retributivos donde se encuentran infrarrepresentadas, teniendo en cuenta el principio de igualdad de méritos.					
Elaborar un protocolo de actuación, para estandarizar los procesos de selección y contratación aplicando la perspectiva de género. Evitar lenguaje sexista y discriminatorio en ofertas de empleo publicadas, así como las imágenes estereotipadas.					
Establecimiento de que no se pida foto en los currículums. Establecimiento claro de lo que se ofrece y en la oferta, (distinguiendo requisitos de méritos y capacidades a valorar...) a la persona candidata y lo que se ofrece (categoría, tipo de contrato, ubicación, horario).					
Mantener en las ofertas de empleo internas y externas, el compromiso de la empresa de igualdad de oportunidades, reflejando expresamente el rechazo a cualquier tratamiento discriminatorio por razón de sexo o cualquier otra circunstancia personal.					
Mantener formularios de entrevistas que no incluyan aspectos de la vida personal, familiar, sino limitándose a las cuestiones de experiencia y cualificación.					
Comunicar las ofertas de empleo a todo el personal del centro, además a quienes disfrutaban de permisos de conciliación y/o ejerciendo la corresponsabilidad por vía telefónica (a solicitud de las personas trabajadoras).					
Mantener un registro de talento interno para que el personal pueda actualizar y mejorar voluntariamente su formación académica o profesional.					
Elaborar y poner a disposición de la comisión de seguimiento y evaluación un informe sobre la contratación en la empresa, con la temporalidad (distinguiendo la interinidad funciones) y la paridad.					
Formación profesional e infrarrepresentación femenina					
Revisión de la clasificación profesional de las personas trabajadoras, garantizando el principio de igualdad, desde una perspectiva de género.					
Formación					
Designación de la persona trabajadora como responsable de Agente de Igualdad, con la realización de la formación específica adecuada a dicha función.					
Mantener en igualdad a la dirección, mandos intermedios, Dpto. RRHH y representantes de las personas trabajadoras con acción formativa anual de al menos 6 horas de duración.					
Realización al Comité de Seguimiento de una formación específica en materia de igualdad. Para aquellos que ya la dispongan, actualización de la misma.					
Enviar a las personas responsables de comunicación y Dpto. RRHH de la empresa, en igualdad al 50% de la plantilla durante cada año de vigencia del plan de igualdad con acción formativa anual de al menos 3 horas de duración.					
Realización de acción formativa en materia de liderazgo femenino dirigida al personal femenino de la compañía.					
Establecer una reducción de jornada con reducción proporcional del salario para las personas que quieran cursar estudios académicos, máster o postgrados, relacionados con la actividad de la compañía.					

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, 'Verky' in the center, and 'Guda' on the right.

movición y desarrollo profesional

Actualización de la Política de Promoción Interna con un claro foco en la igualdad de trato y oportunidades

Establecimiento de medidas de acción positiva para la preferencia en la promoción de s a puestos de responsabilidad y a puestos de trabajo, grupos profesionales o retributivos donde se hallen infrarrepresentadas, teniendo en cuenta el principio de igualdad de méritos

Mayor publicidad con la suficiente antelación a toda la plantilla de las vacantes para promoción, informando de los requisitos y criterios de conocimientos y competencias para el desempeño del puesto vacante, teniendo en cuenta aspectos como los plazos de publicación y confidencialidad

Planificación de la promoción o movilidad funcional de la plantilla frente a nuevas acciones

Elaboración de protocolo estandarizado para los procesos de promoción interna con perspectiva de género

Tratar prioritariamente las vacantes de puestos de trabajo a tiempo completo o mayor a aquellas personas que ocupen puestos de trabajo de la misma categoría con los a tiempo parcial, por orden de antigüedad

condiciones de trabajo

Revisar y mantener actualizada la Política de Contratación respecto a los principios de igualdad de derechos y no discriminación, con la finalidad de que siga siendo un instrumento en el que se promueva la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo

Revisión de los procedimientos existentes para incluir la variable de género en general, embarazo y la lactancia, y el riesgo del trabajo en la función reproductiva de las personas en la realización de las evaluaciones de riesgos laborales, formación y el Plan de Prevención de riesgos laborales

Elaborar un registro de procesos de incapacidad temporal, tanto de contingencias laborales como comunes, segregando los datos por sexo y por centro de trabajo

Elaborar y elaborar una política interna sobre el ejercicio del derecho a desconexión conforme a la LO 3/2018 de 5 de diciembre. Debe incluir la definición de las fases del derecho a la desconexión y las acciones de formación y sensibilización del personal sobre uso razonable de las herramientas tecnológicas que conlleva el riesgo de fatiga informática. También deberá incluir que las personas trabajadoras no tienen derecho a no responder a ninguna comunicación fuera cual fuera el medio o (correo electrónico, whatsapp, teléfono...) una vez finalizada su jornada de trabajo. No se podrán sancionar disciplinariamente ni de ningún otro modo a las personas trabajadoras por motivo del ejercicio por parte de éstas de sus derechos a la desconexión. Dicho ejercicio tampoco podrá repercutir en su desarrollo profesional

Analizar las necesidades de las mujeres en materia de salud laboral realizando las acciones necesarias para aplicar la perspectiva de género (casa de uniformidad en la situación de embarazo, caso de lactancia natural habilitar espacios y dispositivos para favorecer el proceso, completar el botiquín con productos higiénicos de menor impacto para prevenir cualquier eventualidad, entre otras)

responsabilidad y conciliación

La Empresa facilitará la acumulación de la lactancia a la persona que lo solicite en sus puestos de trabajo completos. Salvo que el convenio de aplicación diga otra cosa, el cálculo del permiso se hará sumando una hora por cada jornada laboral, y dividiendo por las horas de una jornada. El resultado se aplicará en días laborales

Permiso retribuido para asistencia al médico y acompañamiento de familiares de 1º y convivientes, con un máximo de 8 horas al año

Se realizará una campaña anual de sensibilización e información en relación con las medidas de conciliación corresponsable previstas en la legislación, convenio colectivo de empresa y este Plan de Igualdad, incluyendo los nuevos derechos establecidos en las últimas novedades legislativas. Preferentemente el día 23 de marzo, Día Nacional de la Igualdad de la vida personal, familiar y laboral y la Corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades Familiares.

Permiso retribuido para asistencia a tutorías de menores a cargo, con un máximo de 6 horas anuales por menor

Exclusión de los permisos por enfermedad grave, accidente, hospitalización e intervención quirúrgica con reposo domiciliario cónyuge, pareja de hecho, parientes hasta 2º de afinidad o consanguinidad, parientes consanguíneos de la pareja de hecho y personas convivientes, pudiendo ser disfrutados mientras dure el hecho causante y no necesariamente consecutivos

Revisar y mantener en las encuestas de clima interna, cuestiones sobre el grado de satisfacción y necesidades de conciliación corresponsable

Elaborar un compromiso y elaborar un procedimiento por parte de la empresa en la conciliación horaria con criterios objetivos y transparentes

Las reuniones de trabajo se desarrollarán, durante la jornada ordinaria, de no poder ser así el tiempo se devolverá hora por hora y siempre a petición de la persona trabajadora. Se potenciará el uso de la videoconferencia para reducir estas reuniones, viales, y se evitarán dentro de lo posible, los viajes de trabajo

Elaborar el compromiso por parte de la empresa de auxiliar a las personas que soliciten los permisos de nacimiento, cuidado de lactante, excedencias y reducciones de jornada en el cuidado de hijos, hijas o familiares

Conceder permisos retribuidos para las personas trabajadoras en tratamiento de enfermedades de reproducción asistida y gestiones previas a las adopciones, con un máximo de 8 horas al año

Conceder permisos retribuidos por el tiempo indispensable para asistir a sesiones de administración de medicamentos o para recibir el tratamiento necesario para superar procesos oncológicos u otras enfermedades graves de las contenidas en el artículo 1148/2011, de 29 de julio, cuando el horario de trabajo coincida con el de la atención médica, mientras dure el tratamiento prescrito por los Servicios Públicos de Salud

retribución

Revisión y actualización de la Política Retributiva, respetando los principios de igualdad de género, igualdad de derechos y no discriminación, con la finalidad de que siga siendo un instrumento en el que se promueva la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo. En dicha política, se definirán los conceptos retributivos, especialmente los no definidos en convenio, así como los criterios para su aplicación (A quién, por qué trabajos, en cuanta cuantía...)

Actualizar anualmente el registro retributivo de toda la plantilla, incluido el personal en puestos de alto y altos cargos de acuerdo con la normativa vigente, poniéndolo a disposición de la Comisión de Seguimiento y Evaluación y de la representación legal de la plantilla

Revisión anual con perspectiva de género de los complementos salariales e implementación de medidas correctoras en su caso

Medida	Responsable	Fecha de inicio	Fecha de finalización	Estado
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo				
Revisión y actualización del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo en su versión digital				
Adaptación a la nueva legislación sobre el Canal de Compliance para adaptarlo a las esdades globales del área de Legal y RRHH				
Revisión y actualización de la evaluación de riesgos, para que se contemple el acoso sexual dentro de los riesgos psicosociales				
Formación en materia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo (con una duración mínima de 4 horas) a las personas responsables del protocolo de actuación en materia, a la Comisión de Evaluación y Seguimiento, RLPT y personas responsables RRHH en la entidad				
Realizar un curso de formación específico sobre sensibilización en materia de prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla				
Difusión del protocolo a través de una url específica para mayor acceso para el equipo				
Violencia de género				
Crear la Política de Violencia de Género, respetando los principios de igualdad de derechos y no discriminación, con la finalidad de que se garantice que todas las trabajadoras de la empresa conozcan sus derechos laborales y de seguridad social en caso de estar en una situación de violencia de género. En este documento, entre otras acciones, recopilará todos los derechos laborales y de seguridad social reconocidos convencionalmente a las víctimas de violencia de género				
Difundir entre la plantilla la Política de Violencia de Género para que el personal conozca sus derechos				
En relación con sus vacaciones, las trabajadoras que sufran violencia de género podrán modificar los periodos de disfrute previamente establecidos en el calendario				
En los casos de movilidad geográfica por violencia de género dentro del grupo, se concederá el abono de una ayuda directa de hasta 1.000€ para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler. Asimismo, la empresa concederá un permiso retribuido por días, en el caso de traslado a otro centro de trabajo de la empresa o a otra compañía grupo, motivado por la condición de víctima de violencia de género de la trabajadora				
La empresa asumirá el coste de quince sesiones (por un importe de 60 euros por sesión) de asistencia psicológica a las trabajadoras víctimas de violencia de género, así como a sus hijas e hijos menores de edad				
Revisión y propuesta de mejora de las condiciones de la trabajadora víctima de violencia de género, bajo petición de la interesada.				

2.8.- Sistema de seguimiento y evaluación periódica

Sistema de seguimiento, evaluación periódica

Una vez se hayan puesto en marcha todas las medidas definidas en el Plan, para cada área de actuación, de acuerdo con la planificación prevista en la calendarización/plazos anteriormente mencionada, se realizará el oportuno control y verificación del desarrollo e implantación de las medidas, a tenor de lo previsto en artículo 8.2 i) del RD 901/2020.

El seguimiento del Plan de igualdad se realizará con carácter anual. A los dos años de vigencia del Plan se realizará una evaluación intermedia del mismo y una evaluación final al término de su vigencia. Dichas evaluaciones permitirán el alcance de los resultados del plan para comprobar, mediante los datos diagnósticos aportados por la empresa, si las medidas del plan han favorecido un cambio positivo en la empresa.

En caso de detectarse eventuales desajustes se adoptarán las medidas que resulten pertinentes para velar por el cumplimiento de los objetivos definidos en el presente Plan de Igualdad.

El seguimiento de las medidas conllevará por parte del órgano de vigilancia y seguimiento la supervisión de la implantación de cada medida de forma individualizada, la revisión de los indicadores definidos y la cumplimentación de los informes de seguimiento de medidas u otros mecanismos que resulten más adecuados, en donde se consignará toda la información sobre la implantación de cada una, siendo cumplimentada por la Empresa, conforme a los recursos personales indicados en las medidas del presente Plan.

Órgano de vigilancia y seguimiento.

De conformidad con lo establecido en el artículo 8.2 j) del RD 901/2020, se prevé la creación de una Comisión de Seguimiento de Igualdad cuya constitución y competencias se recogen en el Anexo I del presente Plan de Igualdad.

2.9.- Procedimiento de modificación y revisión del Plan de Igualdad

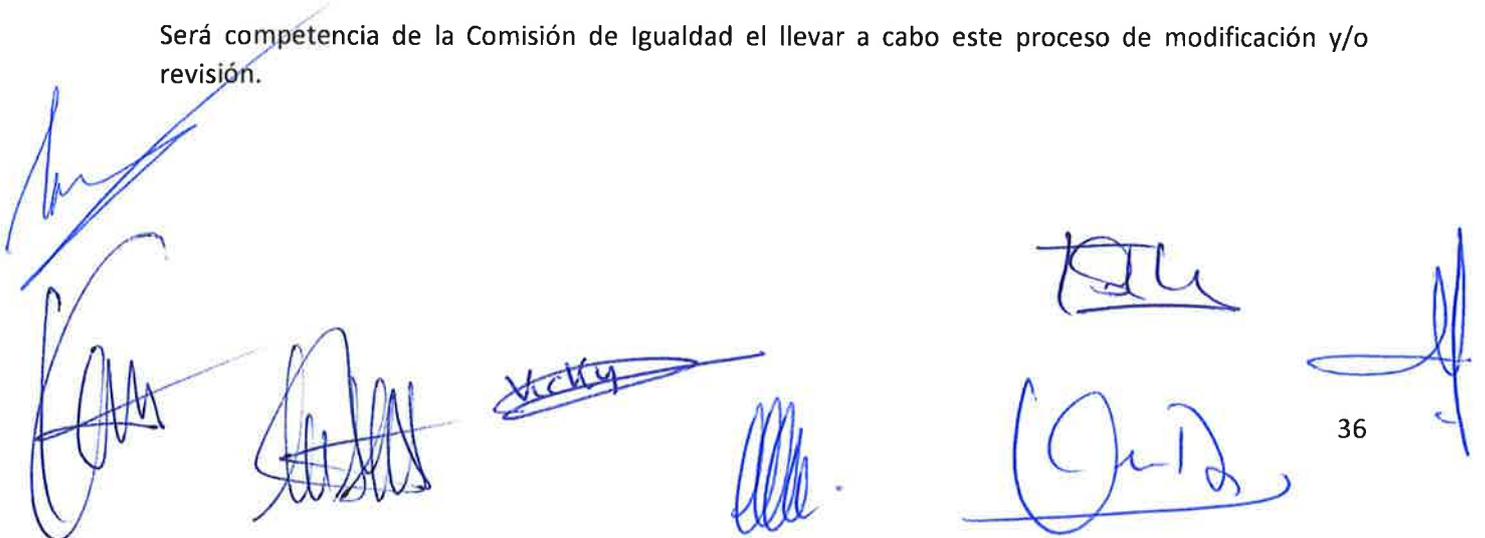
De acuerdo con previsto en las letras j) y k) del artículo 8 y el artículo 9.2 del RD 901/2020, las medidas del Plan de Igualdad podrán revisarse con el objetivo de orientar, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos definidos.

Esta revisión se llevará a cabo anualmente sin perjuicio de realizar una evaluación final del Plan al término de su vigencia y, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias establecidas en el artículo 9.2 del RD 901/2020. En concreto:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una 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, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las 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.

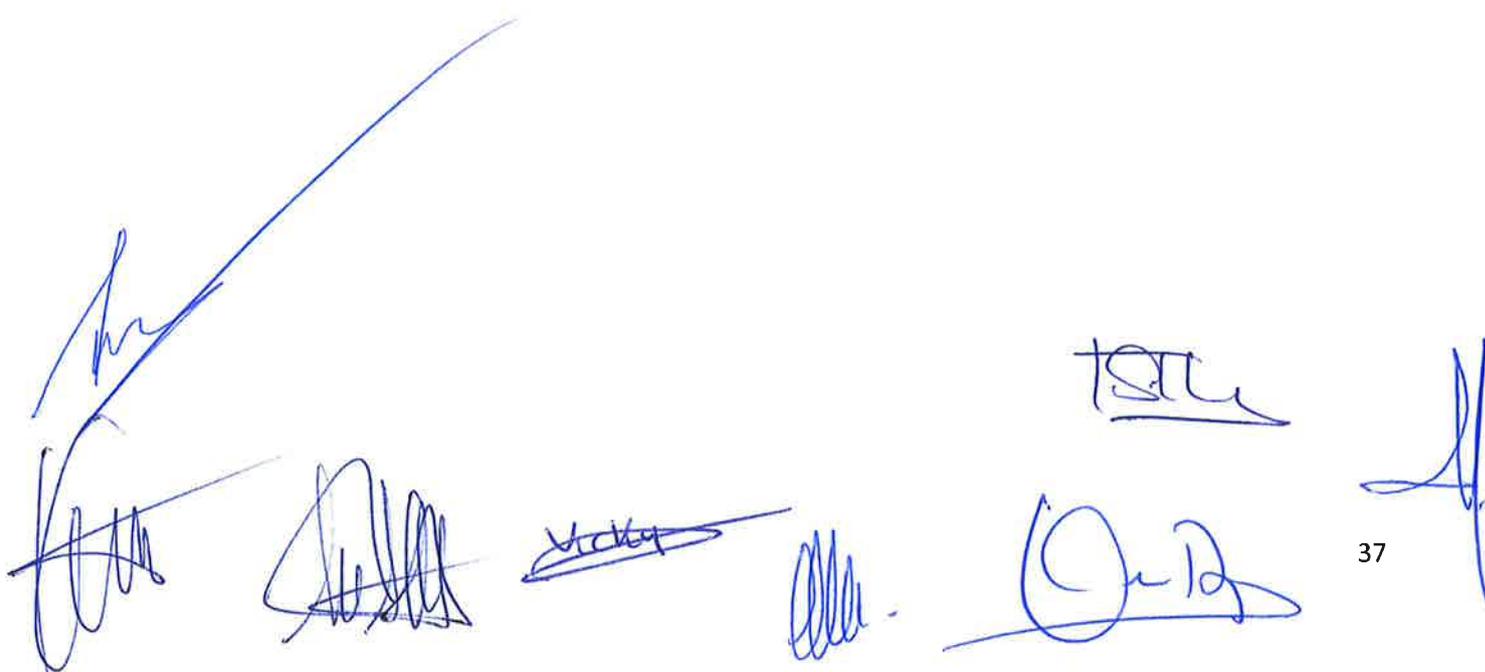
Sin perjuicio de lo anterior, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del Plan de Igualdad, en la medida necesaria.

Será competencia de la Comisión de Igualdad el llevar a cabo este proceso de modificación y/o revisión.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. From left to right, there is a large, stylized signature, a signature that appears to be 'Vicky', a signature that looks like 'G. D.', and a signature that looks like 'J. D.'. There are also some other less distinct signatures and scribbles.

2.10.- Sistema de resolución de conflictos

De acuerdo con lo regulado en el apartado k) del artículo 8 del RD 901/2020, las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the left, a signature labeled 'Vicky', and several other illegible signatures.

Anexo I.- Composición, funcionamiento y competencias de la Comisión de Seguimiento

El Sistema de Seguimiento y Evaluación instaurado permite conocer el desarrollo del Plan de Igualdad y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación tras su implementación.

El seguimiento y la evaluación constituyen el proceso que se desarrolla para obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la Empresa, así como sobre su resultado. Este seguimiento se realizará dentro del seno de la Comisión de Seguimiento de Igualdad de IVI. Dicha Comisión será constituida a tales efectos según lo dispuesto en los artículos 8 y 9 del RD 901/2020, en relación con el artículo 46.2 de la LOIMH.

i.- Composición.

Con el objetivo de velar por el cumplimiento de lo establecido en el presente Plan de Igualdad, y de conformidad con lo previsto en el artículo 9 apartado 5º del RD 901/2020, se ha constituido una **Comisión de Seguimiento** para la vigilancia y seguimiento del presente Plan de Igualdad.

La Comisión de Seguimiento como órgano paritario, estará constituida por 4 representantes de la Empresa y 4 miembros de la RLPT, firmantes del Plan en función de su representatividad.

En concreto, la Comisión de Seguimiento de Igualdad de IVI estará integrada por las siguientes personas:

En representación de la Empresa:

1. Jose María Tomeo García, Employee Relations Coordinator de IVIRMA
2. Arian Sebastián Guillem, Employee Relations Manager de IVIRMA
3. Aida Ruiz Artiaga, Employee Relations Specialist de IVIRMA
4. Marta Gonzalez Sanchez, Health & Safety Coordinator de IVIRMA

En representación de las personas trabajadoras:

1. Marta Belles Fernández, representate sindical de UGT
2. Arantza Delgado Mendibe, representante sindical de CCOO
3. Anna Comas Montes, representante sindical de CCOO
4. Karen López Pérez, representante sindical de CCOO

Ambas partes podrán contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado de asesores y asesoras, quienes podrán intervenir con voz, pero sin voto.

ii.- Funcionamiento.

La Comisión de Seguimiento se reunirá de forma ordinaria una vez al año, y de forma extraordinaria siempre que se considere necesario. Sin perjuicio de ello, la evaluación periódica de las medidas se realizará con carácter anual en el primer trimestre de cada año.

La vigencia de la Comisión de Seguimiento será la misma que la del Plan de Igualdad del que forma parte integrante.

iii.- Competencias y funciones de la Comisión de Seguimiento.

El seguimiento debe centrarse en analizar la puesta en marcha y desarrollo de las diferentes medidas y estrategias definidas en el III Plan de Igualdad e indicar la necesidad, o no, de modificar total o parcialmente alguna de las medidas emprendidas.

La Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes competencias:

- Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad.
- Verificar la ejecución de las medidas previstas en el Plan de Igualdad, y si éstas se ajustan a los objetivos inicialmente planteados.
- Comprobar si se cumple la calendarización propuesta para las diferentes medidas/objetivos.
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realización de las medidas y realizar los ajustes pertinentes.
- Elaborar los informes de seguimiento anuales.
- Realizar la evaluación intermedia y final del plan de igualdad.

iv.- Herramientas.

El seguimiento quedará documentado a través de los informes o escritos que en cada caso se consideren adecuados.

v.- Funcionamiento y reuniones.

La Comisión de Seguimiento se reunirá:

1. Durante la vigencia del Plan la Comisión de Seguimiento se reunirá de forma ordinaria 1 vez al año, fijando la fecha de una reunión a otra, sin perjuicio del envío formal de convocatoria.
2. En las reuniones ordinarias se hará llegar la convocatoria a los componentes con un preaviso mínimo de 15 días naturales antes de la fecha. La convocatoria deberá siempre contener el orden del día fijado, así como la fecha, hora y lugar de la reunión e ir acompañada, en su caso, de la documentación necesaria.
3. Las reuniones podrán ser telemáticas.
4. De manera extraordinaria a petición de cualquiera de las partes con un preaviso mínimo de quince días naturales, la Comisión de Seguimiento podrá reunirse a petición de la mayoría de sus componentes.

5. La Comisión quedará válidamente constituida cuando, debidamente convocada, estén presentes o representadas al menos un tercio de los componentes de cada una de las partes.
6. La adopción de acuerdos se producirá mediante votación exigiendo la mayoría de cada una de las partes, para la aprobación de los temas sometidos a votación. El voto de la RLPT será ponderado al porcentaje de representatividad de cada sindicato, independientemente del número de asistentes
7. Tras cada reunión de la Comisión, se elaborará un acta. El acta deberá recoger los temas tratados y los acuerdos alcanzados; en caso de desacuerdo, se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada uno de los miembros de la Comisión.

vi.- Confidencialidad y deber de sigilo.

Quienes componen la Comisión de Seguimiento de Igualdad, así como sus asesores y asesoras están obligados a respetar la confidencialidad y sigilo profesional tanto en los asuntos tratados en las reuniones como de la documentación y datos presentados y aportados por las partes, sin que pueda ser empleados para usos distintos al previsto en el presente Anexo.



[Handwritten signatures in blue ink]