PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

MACMILLAN IBERIA

Periodo (2023-2027)

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN Y PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA 3
PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA 3
2. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LOS CONCIERTAN 4
3. COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD 6
4. PRINCIPALES RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD 7
PERFIL DE LA PLANTILLA 7
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA 9
CONDICIONES DE TRABAJO 13
PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN 19
PROMOCIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN 20
AUDITORÍA SALARIAL 21
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL 28
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO 30
LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA 30
VIOLENCIA DE GÉNERO 31
5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD 32
OBJETIVOS GENERALES 32
OBJETIVOS ESPECÍFICOS 32
6. TABLA RESUMEN DE MEDIDAS POR EJES Y OBJETIVOS 34
7. FICHAS DE MEDIDAS POR EJES 42
EJE 1: SELECCIÓN Y CONTRATACION 42
EJE 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL 48
EJE 3: FORMACIÓN 50
EJE 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL 55

EJE 5: CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD LABORAL 61

EJE 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL 64

EJE 7: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA 68

EJE 8: RETRIBUCIONES 69

EJE 9: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO 72

EJE 10: SALUD LABORAL 77

EJE 11: LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA 81

EJE 10: VIOLENCIA DE GÉNERO 88

8. CRONOGRAMA DE ACTUACIONES 91

9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN 97

10. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN U ÓRGANO PARITARIO ENCARGADO DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DE LOS PLANES DE IGUALDAD 99

11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN 100

Responsables del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad 100

Funciones de la Comisión de Seguimiento 100

Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento 101

Seguimiento 101

Evaluación 101

1. INTRODUCCIÓN Y PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico de aplicación universal reconocido en textos internacionales sobre derechos humanos. Está fundamentada en el principio de igualdad y hace referencia a la participación activa y equilibrada de todas las personas, independientemente de su sexo, en las diferentes áreas de la vida: pública y privada.

Pese a su reconocimiento formal, todavía siguen existiendo obstáculos presentes en nuestra sociedad, que impiden la plena participación e integración de las mujeres en todos los ámbitos. Uno de los resultados más evidentes es que mujeres y hombres no acceden, participan ni se benefician en condiciones de igualdad real en el mercado de trabajo.

El desarrollo de **planes específicos de igualdad** en todas las organizaciones y los procesos para la integración de la igualdad de oportunidades en las diferentes áreas de intervención es una de las estrategias que apunta la legislación en materia de igualdad y que está siendo adoptada por un buen número de empresas, que han decidido apostar por la transversalidad y la integración de los objetivos de igualdad en la gestión de sus políticas.

En este contexto, se enmarca el presente **Plan de Igualdad de MACMILLAN.**

PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

Macmillan Iberia es una empresa editorial que pertenece al Grupo Springer Nature, una de las más grandes editoriales del mundo en investigación académica, contenido educativo y periodismo científico, comprometidos a trabajar juntos para resolver los mayores desafíos del mundo actual.

El Grupo Springer Nature está organizado en 4 divisiones de negocio: Research, Education, Health y Professional. Macmillan Iberia pertenece a la división de Education.

La división de Educación está organizada en equipos de carácter global, principalmente para las funciones de gestión y coordinación global y de desarrollo de producto (contenidos, editorial, digital, producción, gestión de proyectos, …) y equipos de carácter local, principalmente con funciones de carácter comercial, marketing y equipos de soporte local (operaciones, finanzas, IT, RR.HH., …).

Macmillan Iberia fue fundada en 1987 y, desde entonces, se ha consolidado como una de las editoriales educativas de la enseñanza de idiomas más importantes de España.

2. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LOS CONCIERTAN

El Plan de Igualdad MACMILLAN es acordado tanto por la empresa como por representantes legales de las personas trabajadoras a través de la **Comisión Negociadora** de MACMILLAN. Esta Comisión Negociadora de Igualdad ha conocido y analizado, de forma conjunta, el diagnóstico de género realizado y ha aprobado mediante negociación el presente Plan.

Las personas que la integran son:

NOMBRE Y APELLIDOS	CARGO EN LA EMPRESA	PARTE SOCIAL/PARTE EMPRESARIAL
JESUS AHUMADA GONZALEZ	HR Director CEE & Southern Europe	Parte empresarial
PATRICIA ALVAREZ OVALLE	Fulfillment Administrative	Parte social (comité empresa)
ESTHER ASENSIO SANZ	HR Generalist & CSR Specialist	Parte empresarial
SUSANA ESCALADA SIERRA	Clients Accounts Manager	Parte social (comité de empresa)
GLORIA ILZARBE DE LA PEÑA	Senior HR Generalist	Parte empresarial
ARANTXA LOZOYA SANCHEZ	Legal Manager	Parte empresarial
MIGUEL ÁNGEL MOVILLA LOBO	Graphic Designer	Parte social (comité empresa)
FERNANDO RASTROLLO RASTROLLO	Finance Director	Parte empresarial
CHRISTOPHER ROBINSON	Commissioning Editor	Parte social (comité de empresa)
MARIA ANTONIA ARAQUE ALONSO		Parte social (CCOO)

El presente Plan de Igualdad se rige por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, 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 y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Los objetivos y medidas acordadas en este documento por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad alcanzarán a **toda la plantilla y todos los centros de trabajo de MACMILLAN, en España,** siendo estos los siguientes:

- Centro de trabajo de MADRID: Calle Rosario Pino nº 14 – 4ª planta (28020 Madrid)
- Centro de trabajo de BARCELONA: Calle Valencia nº 307 - 3º puerta 2 (08009 Barcelona).
- Centro de trabajo de CORUÑA: Pol. Ind. Pocomaco, Avda. Segunda nº 11 – 1º (15190 A Coruña).
- Centro de trabajo de SEVILLA: Avda. Hytassa nº 36, Mods. 2, 3 y 4 (41006 Sevilla).
- Centro de trabajo de BILBAO: Calle Simón Bolívar nº 27, 4º (48013 Bilbao).
- Centro de trabajo de VALENCIA: Avda. Tamarindos nº 21, despacho 7 (46015 Valencia).

Para alcanzar los objetivos de este Plan de Igualdad, por medio de las medidas acordadas, se determina por las partes negociadoras, un plazo de **vigencia de 4 años** improrrogables a contar desde su firma **(2023-2027).**

3. COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

MACMILLAN firmó a fecha de 22 de enero de 2020, el Compromiso de la Dirección para el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Con el objetivo de negociar y aprobar un diagnóstico de situación en materia de igualdad, así como un plan de acción, **MACMILLAN** conformó el 14 de diciembre de 2021 una **Comisión Negociadora del Plan de Igualdad** paritaria, compuesta por 10 personas: 5 en representación de la plantilla y 5 en representación de la empresa.

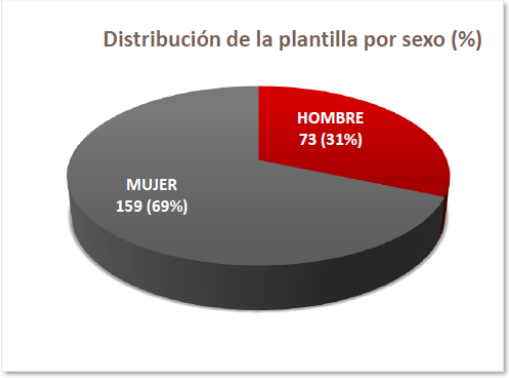
La Comisión Negociadora tiene como **funciones** principales:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

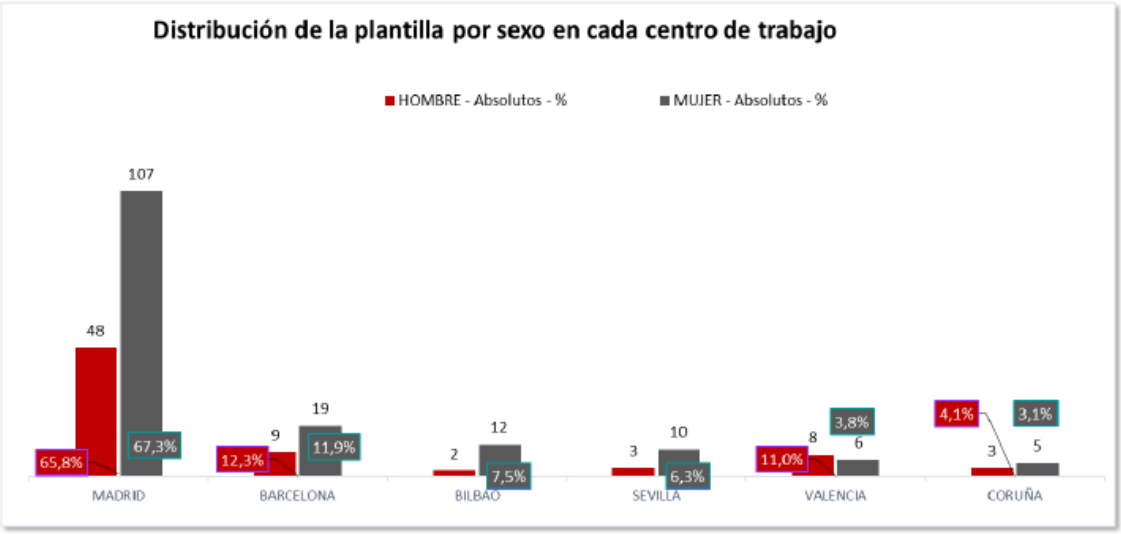
4. PRINCIPALES RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

PERFIL DE LA PLANTILLA

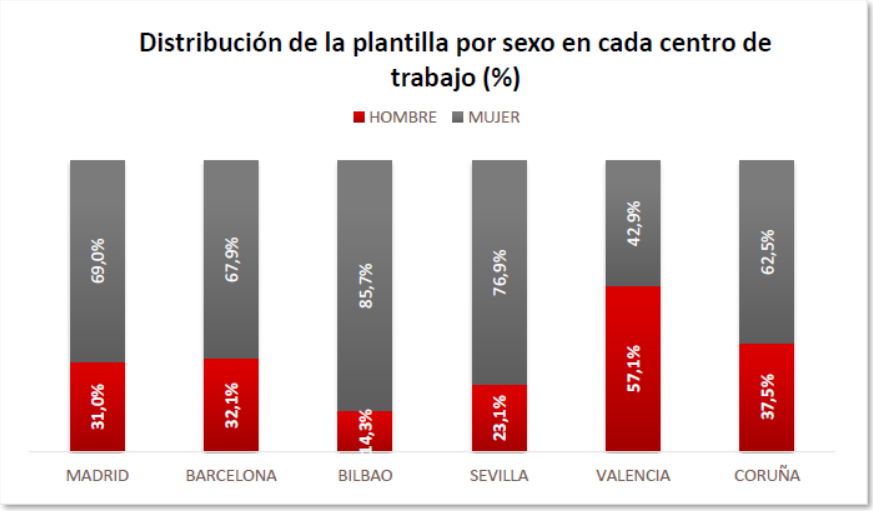
Durante el año 2020 hubo un total de 232 personas en la plantilla de MACMILLAN, de las cuales **159 fueron mujeres (el 69% de la plantilla)** y 73 hombres (representando el 31% de la plantilla). Esta composición indica que la **plantilla está feminizada**, ya que el porcentaje de mujeres supera el 60% sobre el total de la plantilla.



En MACMILLAN existen **6 centros de trabajo**: Madrid, Barcelona, Bilbao, Sevilla, Valencia y Coruña. El que cuenta con mayor número de personal es el centro de trabajo de Madrid, que aglutina el 67% de la plantilla femenina y el 66% de la masculina. El segundo centro más numeroso (aunque con grandes diferencias respecto al número de personal de Madrid) es Barcelona.



Tal y como se muestra en el gráfico, **todos los centros de trabajo excepto el de Valencia tienen más mujeres que hombres entre su personal**, único centro que puede considerarse equilibrado en cuanto a su composición por sexo, ya que en el resto de los centros la representación femenina supera el 60%. El centro con mayor desequilibrio entre los sexos es Bilbao seguido de Sevilla



Toda la plantilla se rige por un único convenio: el **Convenio estatal de artes gráficas, manipulados de papel y cartón, editoriales e industrias auxiliares.**

La **edad promedio** de la plantilla es de 45,5 años. En el caso de **las mujeres el promedio es algo inferior** (44,7 años) respecto al de los hombres (47,1). En general se observa una mayor presencia de plantilla en edades intermedias pero menor presencia de personal joven o en edad de madurez.

En relación con los datos proporcionados, la **antigüedad promedio** de las mujeres es inferior al de los hombres con una diferencia de 2,4 años, siendo inferior para las mujeres. Por rango de edad, la antigüedad más numerosa en la plantilla masculina está entre los 10 y 15 años (33%) y la femenina entre los 1 y 3 años (22%). Por clasificación profesional la mayor antigüedad se ubica en la Dirección, tanto en mujeres como en hombres. La menor antigüedad en el caso de las mujeres se ubica en el nivel de Especialista B y en los hombres en Especialista C.

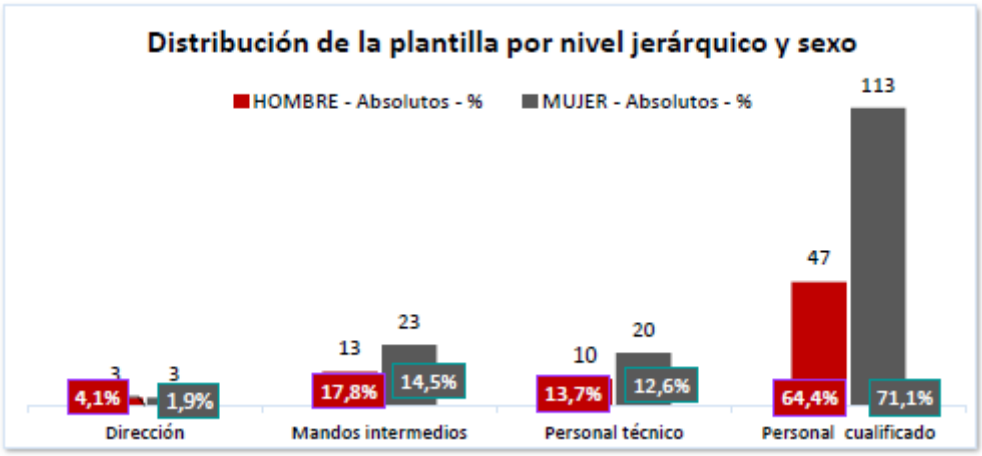
En el caso de MACMILLAN no se dispone de información actualizada sobre el **nivel de estudios** de la plantilla, siendo ésta una necesidad que debe atenderse a través de las medidas que se diseñen para el plan de igualdad.

En el caso de MACMILLAN 2 hombres y 7 mujeres son quienes conforman la **RLPT de la empresa,** habiendo una representación femenina mayor que la masculina, de acuerdo con la feminización de la plantilla ya comentada. **Todas las personas que conforman la RLPT pertenecen al centro de trabajo de Madrid.**

PUNTOS FUERTES
La plantilla de MACMILLAN está feminizada, habiendo más mujeres que hombres entre el personal y en la mayoría de los centros de trabajo.
Todas las personas de la empresa están reguladas por el mismo convenio colectivo.
No se observa que la edad reproductiva ni el número de hijas e hijos sea un obstáculo para la plantilla femenina ni masculina o que ello reduzca su antigüedad.
Las mujeres son mayoría en la RLPT, suponiendo ellas el 78% del total de la representación legal de la plantilla.
PUNTOS DE MEJORA
El promedio de antigüedad de los hombres es 2 años superior al de las mujeres de la plantilla.
La empresa no dispone de información sobre el nivel de estudios de la plantilla, siendo recomendable elaborar un registro actualizado de esta materia y garantizar que sea actualizado periódicamente.

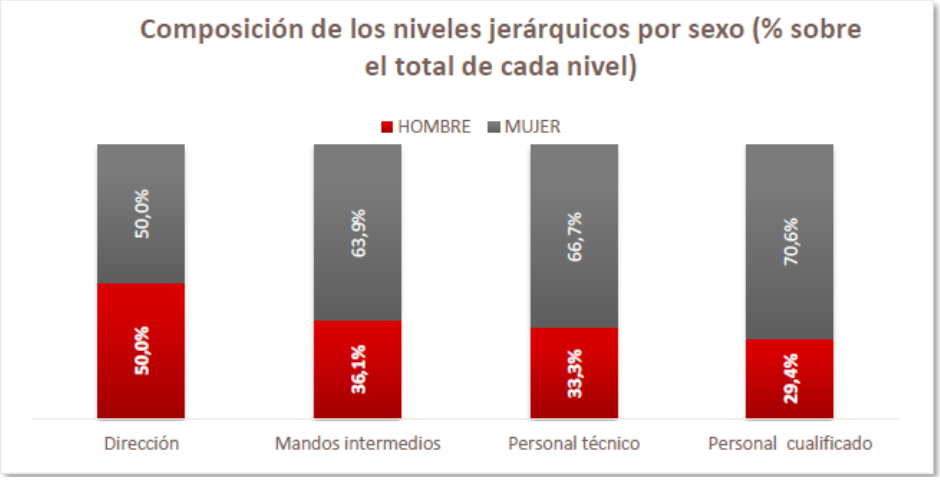
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

La mayoría de las mujeres y de los hombres se ubican en el nivel de personal cualificado, siendo el porcentaje sobre el total de la plantilla algo superior en el caso de las mujeres, alcanzando el 71% frente al 64% en el caso de los hombres.



Atendiendo al porcentaje de distribución las mayores diferencias se encuentran además del personal cualificado, en los niveles superiores (mandos intermedios y dirección), donde el porcentaje de hombres sobre el total de la plantilla masculina es superior al de las mujeres, aunque no son desequilibrios muy significativos. Esto puede apuntar, no obstante, a una ligera segregación vertical, ya que los hombres aun siendo menos numerosos tienen más probabilidad de pertenecer a los niveles de mayor responsabilidad.

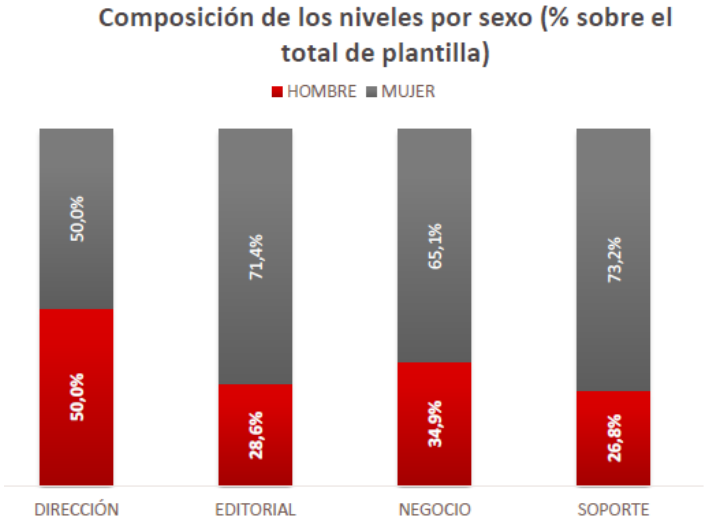
Atendiendo a la composición por sexo de cada nivel, se observa que el único nivel en el que existe un equilibrio entre los sexos es el de Dirección con contratos laborales con Macmillan Iberia. En el resto, debido al mayor número de mujeres en plantilla, se encuentran feminizados.



La plantilla se estructura en **4 familias:**

1. Dirección
2. Negocio
3. Soporte
4. Editorial

La familia donde se encuentran la **mayoría de las mujeres** es la de *Negocio (45%)*, seguida de la de *Soporte (38%) y Editorial (16%).* La de menor presencia es *Dirección.*



La familia donde se ubica **la mayoría de los hombres** ES *Negocio* (52%), seguido por *Soporte* (30%) y *Editorial* (14%).

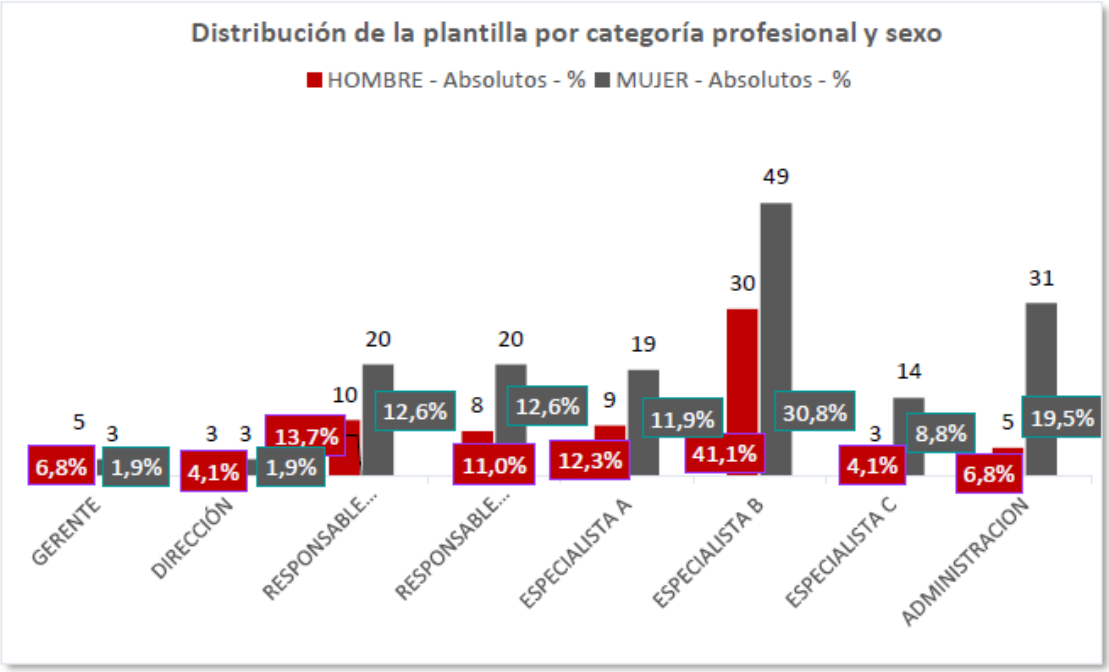
La mayoría de las mujeres se ubica también en Negocio (45%), seguido por *Soporte* (38%) y *Editorial* (16%).

Dentro de las 4 *familias* analizadas, existen **8 *niveles profesionales:***
1. Dirección
2. Gerente

3. Responsable Funcional
4. Responsable Operativo
5. Especialista A
6. Especialistas B
7. Especialista C
8. Administración

El nivel más numeroso en cuanto al número de plantilla es *Especialista B.* Los trabajadores que pertenecen a este nivel representan el 41% del total y las trabajadoras el 31%, habiendo una diferencia de 10 puntos porcentuales entre los sexos.

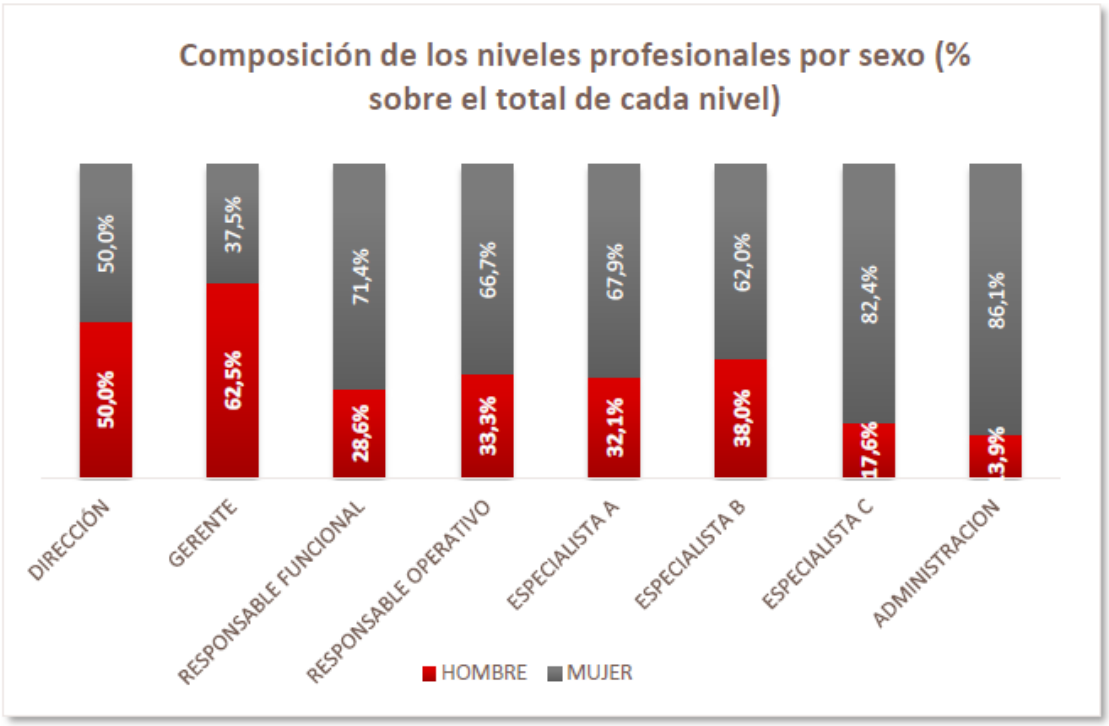
En el caso de las mujeres, el segundo nivel profesional en la que son más numerosas es *Administración* (a la que pertenecen el 19,5% de las trabajadoras). Sin embargo, en el caso de los hombres, el segundo más numeroso es el de *Responsable Operativo* (al que pertenecen el 14% de los trabajadores).



Observando el porcentaje de distribución de ambas plantillas se observa un porcentaje mayor de los hombres respecto a las mujeres en *Gerencia, Dirección, Responsable Operativo, Especialista A* y *Especialista B.* Al contrario, se observa un porcentaje mayor de mujeres en los niveles de *Responsable Funcional, Especialista B, Especialista C* y *Administración.* Esto apunta, por un lado, a una **segregación vertical** (los hombres tienen una mayor presencia porcentual en

los niveles de mayor jerarquía) y **horizontal**, ya que las mujeres siguen siendo muy numerosas en niveles tradicionalmente asociados a las mujeres como *Administración*.

Esta segregación se observa más claramente en la composición por sexo de cada uno de los niveles, donde el porcentaje de mujeres disminuye a medida que disminuye la jerarquía del nivel profesional.



En MACMILLAN existen en total **91 puestos de trabajo**, siendo **61 los puestos unipersonales**. La mayoría de ellos **(el 69%) están feminizados** y sólo el 21% están masculinizados, por lo que **sólo el 10% estarían equilibrados**.

PUNTOS FUERTES
La empresa dispone de una clasificación profesional estructurada en familias, niveles profesionales y puestos de trabajo.
PUNTOS DE MEJORA
En los niveles jerárquicos superiores (mandos intermedios y dirección) el porcentaje de hombres sobre el total de la plantilla masculina es superior al de las mujeres. Esto puede apuntar, no obstante, a una segregación vertical, ya que los hombres aun siendo menos numerosos entre la plantilla, tienen más probabilidad de pertenecer a los niveles de mayor responsabilidad.

Todos los niveles jerárquicos salvo dirección se encuentran feminizados En la dirección sí se detecta equilibrio en la composición entre los sexos.
El nivel profesional de administración es el más feminizado y el nivel de Gerente el único masculinizado, indicando segregación vertical y horizontal.
Sólo el 10% de los puestos de trabajo están equilibrados por sexo.

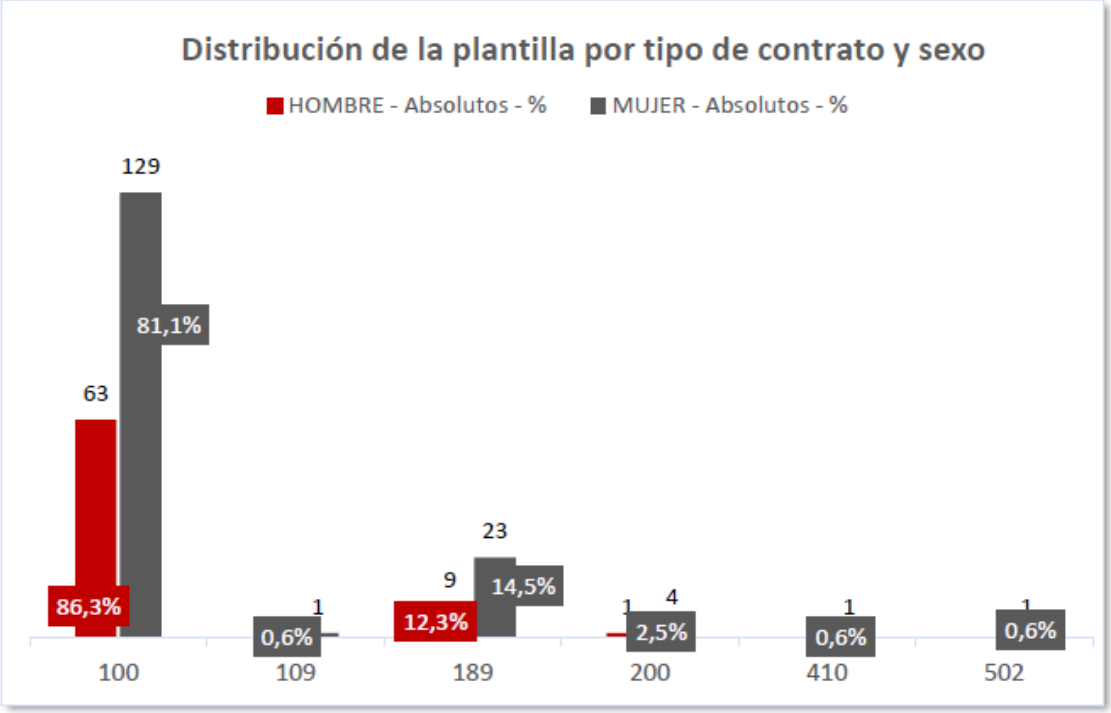
CONDICIONES DE TRABAJO

Los datos aportados por la empresa muestran que la mayoría de los contratos son **indefinidos y a jornada completa** (el 96,23% de los contratos de trabajadoras y el 98,63% de los trabajadores), lo que indica que la empresa **ofrece estabilidad económica y temporal a la plantilla**.

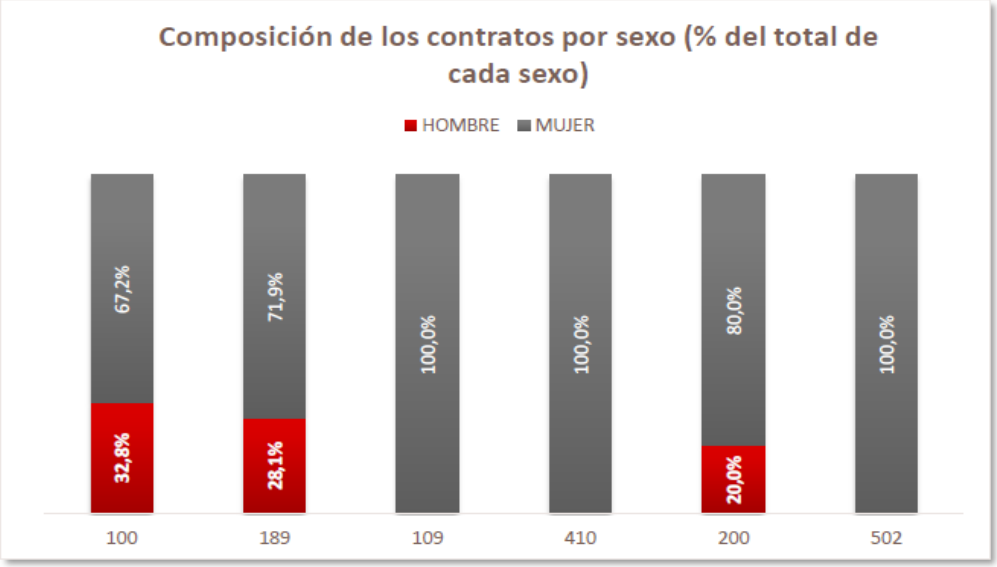
La tipología de los contratos en la empresa son los siguientes:

- CÓDIGOS 100, 109 Y 189: contratos indefinidos a tiempo completo
- CODIGO 200: contrato indefinido a tiempo parcial
- CÓDIGO 410: contrato temporal de relevo a tiempo completo
- CÓDIGO 502: contrato temporal a tiempo parcial

Los contratos indefinidos a **jornada parcial** corresponden a 4 mujeres y un hombre y los **temporales** a dos mujeres (uno de ellos a jornada completa y otro parcial), siendo ellas las más numerosas.

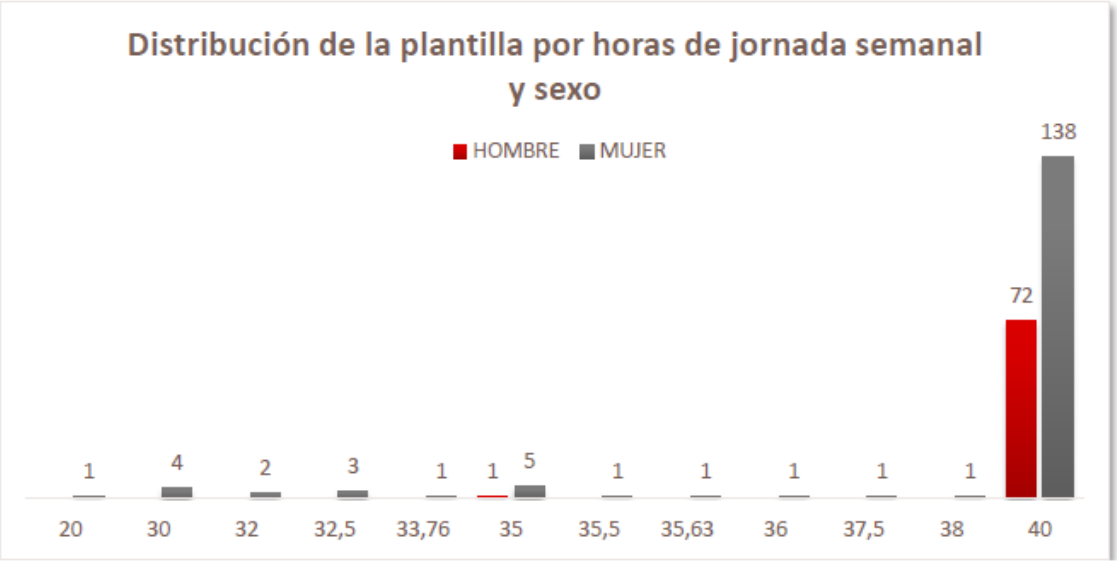


A continuación, se muestra la composición por sexo de cada uno de los tipos de contratos existentes durante el periodo analizado, destacando los contratos temporales que corresponden únicamente a dos mujeres en los puestos de Sales Assistant y CSR Specialist pertenecientes a los niveles profesionales de Administración y Especialista C respectivamente.

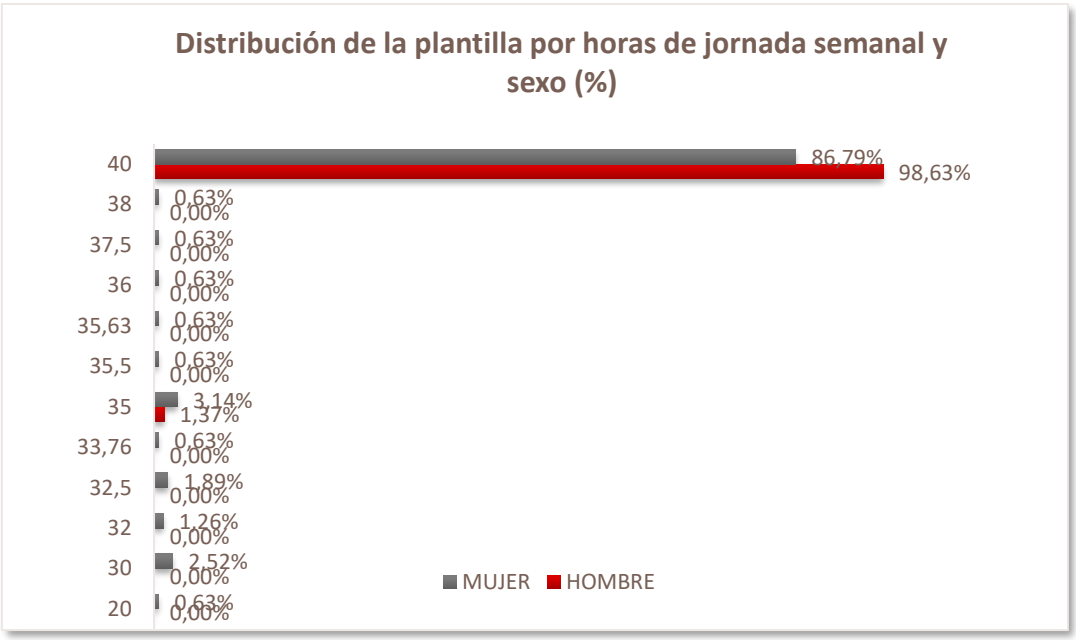


La jornada de trabajo **media de la plantilla es de 39,3 horas semanales**, existiendo una ligera diferencia entre la plantilla femenina y masculina, realizando de media **las mujeres 0,86 horas (2,1%) menos** que los hombres, debido a que la mayoría de los contratos a jornada parcial corresponden a mujeres.

En el siguiente gráfico se muestran las horas semanales realizadas por la plantilla desagregadas por sexo, donde se observa que sólo **un hombre**, frente a **21 mujeres, realizan menos de 40 horas semanales**:



En porcentaje, **el 99% de la plantilla masculina y el 87% de la femenina realizan 40 horas semanales**, siendo proporcionalmente las mujeres quienes realizan una menor jornada (debido a la parcialidad y a reducciones de jornada por guarda legal), siguiendo la tendencia reflejada en el mercado laboral fruto del desigual reparto de las tareas domésticas y de cuidados entre hombres y mujeres en la sociedad.



El **horario** habitual de la plantilla es el siguiente:

● Lunes a jueves: jornada de 8 horas y 30 minutos con flexibilidad de entrada de 8:00h a 9:30h y de salida de 17:30h a 19:00h.

● Viernes: Jornada de 6 horas con flexibilidad de entrada de 8:00h a 9:30h y de salida de 14:00h a 15:30h.

Adicionalmente, desde el 1 de julio hasta el 31 de agosto (ambos inclusive) se establece una jornada intensiva de 7 horas de lunes a viernes con flexibilidad de entrada entre 8:00h a 9:00h y de salida entre 15:00h a 16:00h.

Si alguien, por causa justificada, no puede cumplir este horario, tal y como se establece en el Plan Concilia se podrá considerar una excepción. Para ello, el/la interesado/a lo gestionará directamente con su manager para consensuar una solución. Área de Personas intervendrá en caso de que no se alcance un acuerdo.

En la empresa no existen trabajos a turnos.

Macmillan cuenta con un **calendario laboral** establecido por la empresa para cada uno de los centros de trabajo que se acuerda con la RLPT, si la hubiese.

Más allá de la jornada laboral establecida por contrato, la empresa cuenta con una política que regula las **horas extraordinarias** y el exceso de jornada acordada con la RLPT de Madrid en enero de 2020 que se ha hecho extensiva a todos los centros de trabajo que no son de Madrid y donde no hay RLPT.

Según la política, estas horas no se compensan económicamente sino en tiempo.

Existe una **política de trabajo desde casa** que define las directrices de esta modalidad de trabajo a la que pueden adherirse voluntariamente todos los puestos de la empresa salvo dos excepciones: para el equipo de soporte técnico (área de operaciones) y para el equipo comercial: reps., KAMs, sales specialist (área comercial): se establece la prioridad de visitas a clientes sobre la política de trabajo desde casa. La política hace mención al derecho y obligación a la **desconexión digital fuera de su horario** de trabajo

Respecto a la movilidad, el artículo 6.6 del convenio al que se acoge el 100% de la plantilla, establece una normativa en relación con los traslados o cambios de función o de puesto que podrán ser exclusivamente geográficos o funcionales.

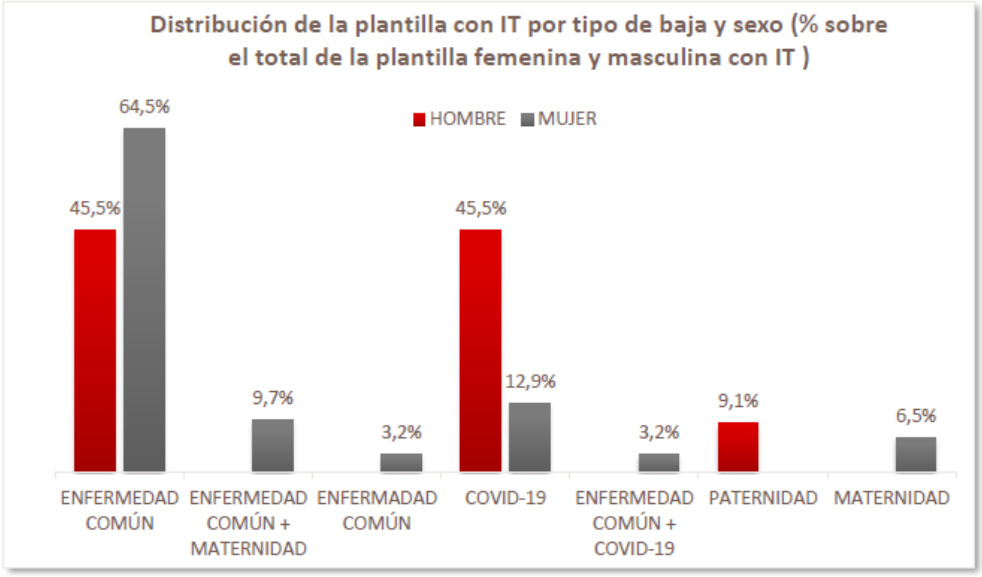
Respecto a la **salud laboral** Macmillan cuenta con un procedimiento de **Prevención de Riesgos Laborales**, protocolos y manuales en materia de prevención y actuación disponibles para toda la plantilla en la intranet de la empresa.

Asimismo, por convenio se establece la realización de un **reconocimiento médico anual** de cuyo resultado se entregará copia a cada trabajador o trabajadora. Además, se dispone de un **Comité de Seguridad y Salud**, formado íntegramente por mujeres: 3 representantes de la empresa y 3 representantes de la RLPT.

La empresa indica que se dispone de protocolos de actuación para embarazadas y que en la Intranet pueden encontrarse los manuales de prevención. Además, cuando se incorpora una persona nueva a la empresa se le hace entrega de toda la documentación relacionada con su puesto y relativa a prevención.

Por último, destaca del informe la mención a las **medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género** llevadas a cabo (cuando procede) en la evaluación de riesgos y el sistema de gestión de prevención

El **19,5% de la plantilla femenina y el 15% de la masculina** han tenido algún tipo de baja de incapacidad temporal (IT), siendo un 30% más elevada en el caso de las trabajadoras. De las 31 mujeres y 11 hombres que sí tuvieron baja, la mayoría de ellas fueron motivadas por el COVID- 19 o enfermedades comunes. En el caso de los hombres, un 9% de las mismas fue por motivo de nacimiento y en el caso de las mujeres, un 16%: Todos los hombres se acogieron al permiso de paternidad.



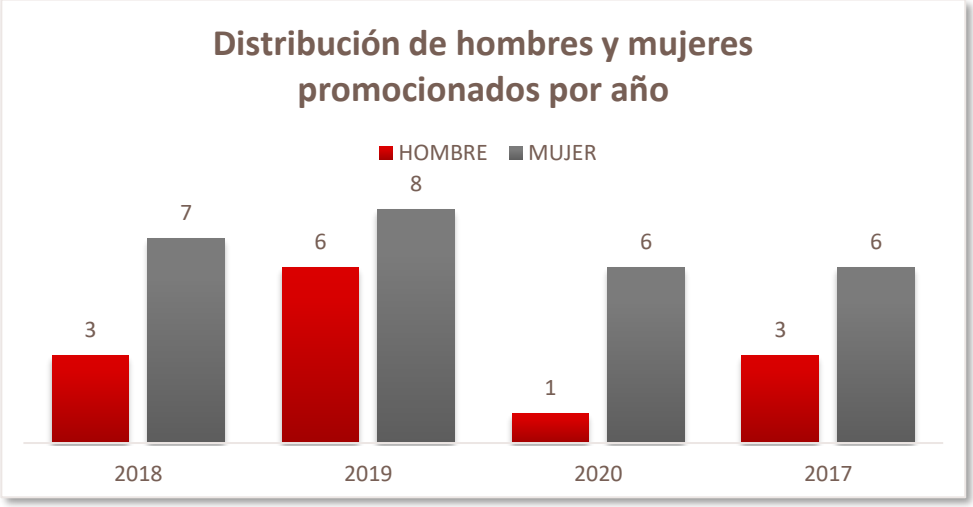
PUNTOS FUERTES
La mayoría de la plantilla tiene contratos indefinidos a jornada completa, lo que indica una apuesta por parte de la empresa por ofrecer estabilidad a su plantilla (72 hombres y 153 mujeres)
La mayoría de las personas contratadas trabajan a jornada completa (72 hombres y 154 mujeres).
Las horas extraordinarias están procedimentadas, así como el teletrabajo desde casa.
La empresa vela por la seguridad y salud de la plantilla y tiene procedimientos específicos para prevenir riesgos laborales y fomentar el bienestar de la plantilla, incluido un Comité de Seguridad y Salud.
El informe de riesgos laborales menciona la inclusión de la perspectiva de género en los análisis contemplando las diferencias por razón de sexo en la evaluación de los riesgos de los distintos puestos.
PUNTOS DE MEJORA
La mayoría de los contratos parciales y eventuales corresponde a trabajadoras (4 mujeres con contrato fijo a tiempo parcial, 1 mujer con contrato temporal a tiempo parcial y un hombre con contrato fijo a tiempo parcial.
Se recomienda verificar la aplicación de la perspectiva de género en la evaluación de riesgos y garantizar que se aplique en el plan de prevención. Asimismo, se recomienda revisar el uso sexista del lenguaje en los documentos relacionados con la Prevención de Riesgos Laborales .

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

PUNTOS FUERTES
No se observan obstáculos en la contratación de mujeres ni se detectan posibles sesgos en la contratación relacionados con el número de hijas o hijos .
Existe un procedimiento estandarizado y claro para los procesos de selección y contratación.
PUNTOS DE MEJORA
Se detecta un uso sexista del lenguaje en la comunicación de nuevas vacantes internas, lo que puede dificultar que las mujeres se identifiquen como posibles candidatas, siendo recomendable revisar el uso del lenguaje en este tipo de comunicaciones a nivel interno y externo.
No se especifica si las personas que participan en los procesos de selección tienen formación en igualdad, siendo recomendable este tipo de capacitación para todas las personas que participen en los mismos.
Se detecta un uso sexista del lenguaje en las ofertas de empleo.
La mayoría de los ceses producidos en la plantilla corresponden a trabajadoras. El principal motivo es la temporalidad (fin de contrato), así como las bajas voluntarias y los despidos disciplinarios, siendo recomendable indagar sobre las causas de las bajas voluntarias para evitar la pérdida de talento interno.

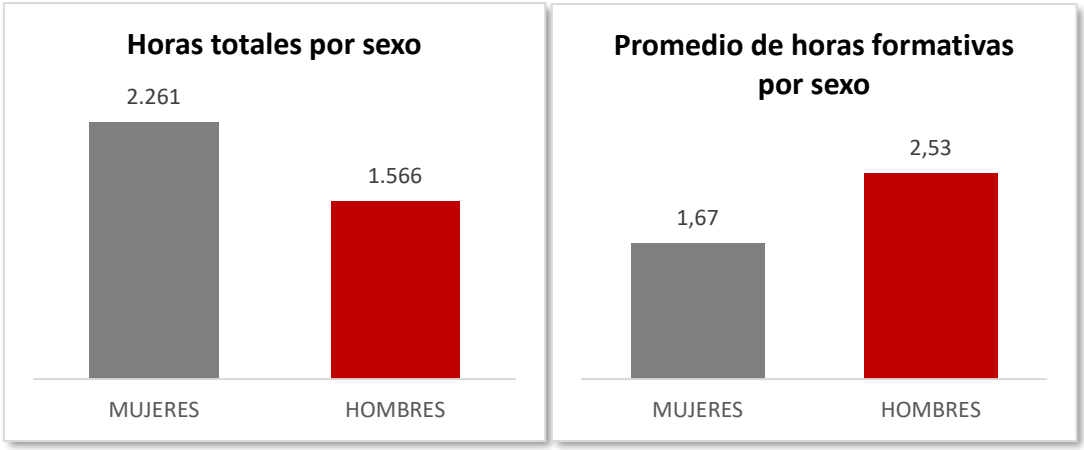
PROMOCIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN

Según datos aportados por MACMILLAN, en los últimos cuatro años han **promocionado** 40 personas de las cuales, **27 son mujeres (67,5% de las promociones**) y 13 hombres (32,5% de las promociones).



Durante el periodo analizado las mujeres realizaron en total 2.261 horas de formación y los hombres 1.566. Esta diferencia aparentemente favorable a las mujeres debe analizarse teniendo en cuenta que son mayoría entre la plantilla, por lo que conviene tener en cuenta cuál es la media de horas formativas en cada plantilla.

Si atendemos a la media de horas formativas de las mujeres es de 1,67 horas frente a 2,53 horas por parte de los hombres, habiendo una **diferencia favorable a los hombres de 0,86 horas.**



Estos datos nos indican que, pese a no ser un desequilibrio significativo, los hombres suelen realizar acciones formativas en mayor medida que las mujeres.

PUNTOS FUERTES
La empresa incorpora en el plan formativo (procedimentado) numerosas formaciones relacionadas con la salud y seguridad en el trabajo, el liderazgo y la gestión de equipos, resolución de conflictos, negociación, comunicación, la prevención del acoso en el ámbito laboral y sobre otro tipo de violencias como la esclavitud moderna y la explotación infantil.
La empresa fomenta la formación de liderazgo y gestión de equipos entre las mujeres y hombres de la plantilla.
PUNTOS DE MEJORA
No se incluye ninguna materia específica en materia de igualdad ni se detectan acciones formativas concretas para poder aplicar la perspectiva de género a procedimientos de trabajo (especializados para recursos humanos, PRL, comunicación no sexista, etc.)
Se desconoce el porcentaje de la plantilla que tiene formación en igualdad entre mujeres y hombres.

AUDITORÍA SALARIAL

La auditoría realizada tiene la misma vigencia que el presente plan de igualdad, teniendo que elaborar una nueva conjuntamente a la elaboración del diagnóstico de situación del siguiente plan.

Para la realización de la auditoría salarial se ha realizado un análisis de la siguiente documentación:

● **Convenio colectivo:** a la plantilla de MACMILLAN IBERIA le aplica el Convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares 2019-2020. La vigencia de este convenio se extiende desde el 1 de enero de 2019, hasta el 31 de diciembre de 2020, y se prorrogará de año en año en el caso de que no mediara denuncia expresa de ninguna de las partes.

● **Sistema de clasificación de puestos** de la empresa: la empresa cuenta con un sistema de valoración y clasificación de puestos de trabajo (VPT) por factores, basado en el método de AconRH. La VPT se ha realizado por la consultoría de Recursos Humanos externa con el mismo nombre: Acon RH Consultores de Recursos Humanos Asociados.

● Fichas de descripción de puestos de trabajo.

● **Registro salarial**: a la fecha de realización de este diagnóstico, MACMILLAN IBERIA dispone de un registro salarial actualizado a 31 de diciembre de 2020, por lo que se partirá de los datos retributivos en él contenidos. El periodo de referencia de los datos del registro contempla desde

el 01/01/2020 hasta el 31/12/2021. Para el análisis salarial se han tomado como referencia las retribuciones efectivas.

RESULTADOS AUDITORÍA

La legislación obliga a corregir las brechas salariales a partir del 25%, que se justifiquen por motivos relacionados con el sexo de las personas trabajadoras. Durante la realización de la Auditoría Salarial, las brechas salariales encontradas superiores al 25% se han explicado por motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras, aun así, en dicho documento se proponen medidas correctoras para las brechas salariales detectadas inferiores al 25%, en línea con el nuevo acuerdo político del 15 de diciembre del 2022 entre el Parlamento y el Consejo Europeo que propone establecer un porcentaje muy inferior de sólo un 5% para activar la evaluación salarial entre la empresa y la RLPT.

MACMILLAN IBERIA dispone de **20 complementos salariales** que se enumeran a continuación:

- 002 ANTIGÜEDAD
- 003 PLUS CONVENIO
- 006 GRATIFICACIÓN VOLUNT
- 015 BENEFICIOS
- 022 PLUS TRANSPORTE
- 045 CHEQUE GUARDERÍA
- 048 T.TRANSP
- 051 T.TRNSP
- 301. C. ILT. ENF
- 302. C.ILT. ACC
- 701 Paga extra
- 702 Paga extra
- 841 ENF.60%EMP
- 842 ENF.60%INS
- 843 ENF.75%
- 844 ACCIDENTE
- 705. Bonus
- 009. Incent.
- 035. Vehículo
- 912. Devolución IRPF No Repercutido.

En él, **los conceptos de paga extra (702) se han introducido como complementos salariales y no como parte del salario base.**

Además de los complementos descritos, la plantilla puede percibir una **percepción extrasalarial**: 033. T. Comida.

Teniendo en cuenta la **media de los diferentes conceptos retributivos efectivos** percibidos por la plantilla (incluyendo todos los puestos de trabajo y jornadas) en MACMILLAN se han detectado las siguientes diferencias salariales:

Brechas salariales por conceptos retributivos (media)	
Concepto retributivo	Brecha salarial global
Salario base	8%
Complementos salariales	14%
Percepciones extrasalariales	-4%
Retribución total	11%

Tal y como se observa en la tabla se pueden ver los porcentajes de la brecha salarial donde los hombres ganan más que las mujeres, menos en las percepciones extrasalariales (uso de la Tarjeta de Comida).

Brechas salariales por conceptos retributivos (mediana)	
Concepto retributivo	Brecha salarial global
Salario base	12%
Complementos salariales	13%
Percepciones extrasalariales	-19%
Retribución total	9%

SALARIO BASE

Esta brecha significa que los hombres de la empresa, en promedio, ganan un más de salario base que las mujeres.

Promedios de salario base efectivo[6] por sexo		
Hombres	Mujeres	Brecha salarial
14.197 €	13.087 €	8%

Mediana de salario base efectivo por sexo		
Hombres	Mujeres	Brecha salarial
14.467 €	12.658 €*	12%

COMPLEMENTOS SALARIALES

El promedio total de los complementos salariales de mujeres y hombres supone una brecha salarial esta brecha indica que, de media, las mujeres cobran menos que los hombres en el total de complementos salariales.

Promedio complementos salariales efectivos por sexo		
Hombres	Mujeres	Brecha salarial
25.987 €	22.451 €	14%

Realizando el análisis de los **complementos salariales en base a la mediana** (ver tabla inferior) se obtienen resultados en los cuales no se alcanza el 25% de brecha salarial a favor de los hombres en ninguno de ellos.

Mediana de los complementos salariales por sexo			
	Brecha	Hombres	Mujeres
002 ANTIG	**-32%**	570	753
003 PLUS CON	0%	4.595	4.595
006 GRAT. VOLUN	15%	6.507	5.510
015 BENEF.	6%	1.364	1.285
022 PLUS TRANP		0	0
045 CH GUARD		0	0
048 T.TRANSP		0	0
051 T.TRNSP		0	0
301 C.ILT ENF		0	0
302 C.ILT ACC		0	0
701 PAGA EXTRA	6%	2.305	2.174
702 PAGA EXTRA	7%	2.345	2.181
841 ENF.60% EMP		0	0
842 ENF.60% INS		0	0
843 ENF. 75%		0	0
844 ACCI		0	0
705 BONUS	22%	2.920	2.281
009 ICENT		0	0
035 VEHICULO	100%	1.065	0
912 DEV. NO RET	100%	156	0
TOTAL	**13%**	**22.652**	**19.742**

PERCEPCIONES EXTRASALARIALES

En el caso de la única **percepción extrasalarial existente (033. T. Comida)**, el promedio total de las mismas arroja una brecha salarial del **-4% a favor de las mujeres**.

Promedios de percepciones extrasalariales efectivas por sexo		
Hombres	Mujeres	Brecha salarial
494	515	-4%

SALARIO TOTAL

En la siguiente tabla, se presentan los **valores promedio del salario total** percibido por mujeres y hombres y las mujeres cobran un 11% menos que los hombres en el total del Salario:

Promedios de salario total por sexo		
Hombres	Mujeres	Brecha salarial
40.678€	36.052€	11%

Mediana de salario total por sexo		
Hombres	Mujeres	Brecha salarial
36.610 €	33.198 €	9%

A continuación, se proponen **medidas de actuación** que puedan mejorar la gestión empresarial de MACMILLAN desde una perspectiva de género.

- Revisar la clasificación profesional para que no se incluyan personas con **funciones y responsabilidades** desiguales en un mismo puesto y nivel.
- Revisar la **ponderación de factores** para que se ajuste a la realidad de cada puesto, ya que, en algunos subfactores, todos los puestos tienen la misma ponderación.
- Valorar la incorporación futura en el sistema de VPT de **un análisis con perspectiva de género** para detectar si los distintos factores contemplados se atribuyen o asocian, en el contexto de la organización, habitualmente a mujeres, a hombres, o a ambos indistintamente y revisar que el peso de los factores considerados masculinos y femeninos sea equilibrado.
- Considerar en la VPT **otros factores** que pueden incidir, directa o indirectamente en el puesto, como las medidas de conciliación que tenga la empresa, posibilidades o dificultades para teletrabajar o promocionar que tenga ese puesto o exigencia de disponibilidad.
- En relación con los apartados de las DPT, se aconseja revisar el uso de masculino genérico en su contenido y adaptar la redacción haciendo un **uso no sexista del lenguaje** e incluir en los puestos de RRHH con poder de decisión en procesos de selección y promoción la formación en igualdad como competencia requerida para evitar sesgos de género en dichos procesos.

- Incluir en los futuros **registros salariales** los conceptos de paga extra como parte del salario base.
- Revisión de los criterios de adjudicación del complemento salarial "006 Gratificación voluntaria" y la percepción "705 Bonus", con el objetivo de analizar si están beneficiando a un sexo en detrimento del otro.
- Realizar campañas de difusión entre toda la plantilla respecto a los beneficios fiscales que aportan algunos de los conceptos salariales, para que mujeres y hombres, puedan decidir de manera informada si quieren o no recibir este complemento.
- Aunque no se relaciona directamente con la situación salarial, se recomienda como medida a incorporar en el plan de igualdad la realización de un seguimiento de las bajas por enfermedad y accidente desagregado por sexo atendiendo en la política de Prevención de Riesgos Laborales los distintos datos y situaciones de mujeres y hombres respecto a las enfermedades y accidentes con el objetivo de poder mejorar la eficacia en las medidas de prevención (condiciones de trabajo, formaciones específicas enfocadas a la prevención, valoraciones periódicas a las personas en situación de riesgo, etc.).
- Se propone que en el Plan de Igualdad una de sus medidas sea analizar los puestos ocupados por una sola persona y acordar en este marco las posibles acciones.
- En el Plan de Igualdad se propondrá una medida que analice los salarios base en los niveles.
- En el Plan de igualdad se propondrá que el registro salarial anual incluya una justificación de las brechas encontradas que superen un porcentaje concreto.

La auditoría realizada y su plan de medidas propuesto ha sido acordado y aprobado por parte de la comisión negociadora del plan de igualdad.

PUNTOS FUERTES
MACMILLAN dispone de un sistema de Valoración de Puestos de Trabajo de igual valor aunque está en proceso de revisión
No se han detectado discriminaciones salariales mayores del 25% hacia las mujeres ni sesgos sexistas en los criterios de asignación de los distintos conceptos retributivos.
PUNTOS DE MEJORA
Considerar en la VPT otros factores que pueden incidir, directa o indirectamente, en el puesto como las medidas de conciliación que tenga la empresa, posibilidades o dificultades para teletrabajar o promocionar que tenga ese puesto o exigencia de disponibilidad.
En relación con los apartados de las DPT, se aconseja revisar el uso de masculino genérico en su contenido y adaptar la redacción haciendo un uso no sexista del lenguaje e incluir en los puestos de RRHH con poder de decisión en procesos de selección y promoción la formación en igualdad como competencia requerida para evitar sesgos de género en dichos procesos.
Revisión de los criterios de adjudicación del complemento salarial "006 Gratificación voluntaria" y la percepción "705 Bonus", con el objetivo de analizar si están beneficiando a los hombres en detrimento de las mujeres .
Se recomienda poner en marcha el plan de actuación resultante de la auditoría salarial.

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Entre las medidas de conciliación la empresa cuenta con:

- **Flexibilidad horaria**:
  - De lunes a jueves flexibilidad de entrada de 8:00h a 9:30h. Flexibilidad de salida de 17:30h a 19:00h. Jornada diaria de 8 horas y 30 minutos.
  - Viernes: flexibilidad de entrada de 8:00h a 9:30h. Flexibilidad de salida de 14:00h a 15:30h. Jornada de 6 horas.
- **Horario de verano:**
  - Jornada intensiva desde el 1 de julio hasta el 31 de agosto (ambos inclusive).
  - Jornada de lunes a viernes: flexibilidad de entrada entre 8:00h a 9:00h. Flexibilidad de salida entre 15:00h a 16:00h. Jornada diaria 7 horas.
- **Días de compensación a efectos del calendario 2020:**
  - 24 de diciembre.
  - Jornada intensiva adicional los días 25, 26, 29 y 30 de junio. Flexibilidad de entrada de 8:00h a 9:00h. Flexibilidad de salida de 15:00h a 16:00h. Jornada diaria de 7 horas.
  - Cuatro días de libre elección, siempre consensuado con el responsable directo, debiendo ser disfrutados dentro del año natural.
- **Vacaciones de Navidad del calendario 2020:** Los días 28, 29, 30 y 31 de diciembre.

Además, la empresa cuenta con un Plan de Conciliación denominado **"Plan Concilia"** que se acuerda revisar dos veces al año para estudiar demandas y necesidades de la plantilla:

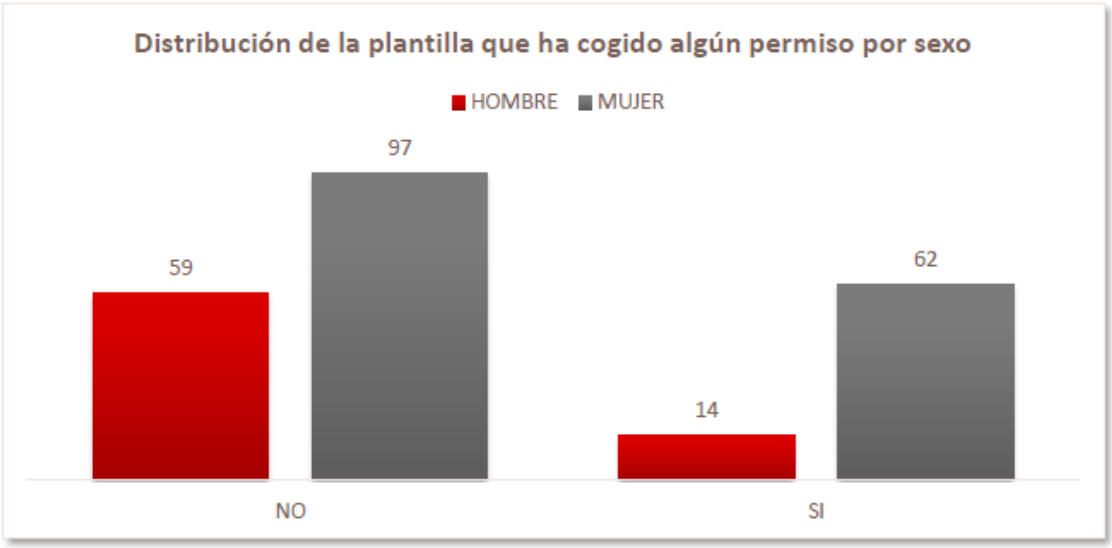
A. Introducción

En **Macmillan Education Iberia** deseamos crear un entorno de trabajo que permita tanto el desarrollo de las personas como la conciliación de su vida personal y profesional.

Con el fin de satisfacer este último punto, la Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores han elaborado de forma conjunta un Plan de conciliación, **Macmillan Concilia**, para todos los empleados. Este plan se ha creado a partir de las aportaciones de los propios empleados, a través de los canales que se han puesto a su disposición.

El **promedio de hijas/os en la plantilla es de 0,85**, encontrando ligeras diferencias entre las trabajadoras y trabajadores:

A continuación, se analizan los tipos de permisos disfrutados por las trabajadoras y trabajadores.



La mayoría de los permisos solicitados por mujeres y hombres fueron por **motivos** de enfermedad sin baja o por hospitalización de familiares. En el caso de las mujeres, hubo 2 permisos por nacimiento y 5 por lactancia.

Entre los hombres todos los permisos se debieron a enfermedad sin baja (6 hombres), hospitalización de familiar (4) o fallecimiento de familiar (4). Entre las mujeres, por enfermedad 32), hospitalización de familiar (20), fallecimiento familiar (10), mudanza (6), lactancia (5) o maternidad (2).

Además de los permisos, en la plantilla ha habido **13 reducciones de jornada,** todas ellas **de trabajadoras por motivos de guarda legal.**

PUNTOS FUERTES
MACMILLAN ha implantado una serie de medidas de conciliación para toda la plantilla y puesto en marcha un plan de conciliación en la empresa.
Apenas existen diferencias en la media de hijas e hijos por trabajadoras y trabajadores y no se detectan obstáculos en función del nivel jerárquico o clasificación profesional relacionados con la tenencia de descendencia.

PUNTOS DE MEJORA
Todas las reducciones de jornada por guarda legal y permisos relacionados con el nacimiento han sido solicitadas por trabajadoras, lo que indica que existe menor corresponsabilidad entre los trabajadores, siendo recomendable diseñar medidas que sensibilicen especialmente a la plantilla masculina sobre conciliación y corresponsabilidad.
La empresa no dispone de información sobre las personas dependientes a cargo de la plantilla, siendo recomendable elaborar y alimentar un registro periódicamente para aumentar el conocimiento por parte de la empresa de las necesidades de conciliación de la plantilla.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

PUNTOS FUERTES
MACMILLAN dispone de normativa de trato justo y respetuoso a empleados/as y protección frente al acoso, así como un procedimiento de actuación y un protocolo de investigación.
PUNTOS DE MEJORA
Se recomienda adaptar la normativa elaborando un protocolo específico de acoso sexual y acoso por razón de sexo siguiendo los criterios establecidos por normativa y atendiendo a los aspectos de mejora indicados en el presente diagnóstico.

LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA

PUNTOS FUERTES
Se detecta una intencionalidad por hacer un uso no sexista de las imágenes de la web, así como en el uso del lenguaje.
La empresa visibiliza su compromiso con la igualdad y la conciliación en la sección de reclutamiento de la web
La empresa dispone de diferentes canales de comunicación interna y externa
La empresa hace una importante labor de sensibilización en igualdad y visibilización de mujeres referentes en sus publicaciones, fomentando la igualdad y aportando referentes femeninas a las niñas.

PUNTOS DE MEJORA
A pesar de la intencionalidad, se siguen detectando usos del masculino genérico en secciones importantes como las de ofertas laborales, siendo conveniente su revisión y adaptación y realizar formaciones de comunicación no sexista para responsables de comunicación

VIOLENCIA DE GÉNERO

PUNTOS FUERTES
En el convenio colectivo de MACMILLAN propone incluir entre los objetivos de los planes de igualdad que se diseñen por parte de las empresas la difusión de los derechos y garantías para las mujeres víctimas de violencia de género

PUNTOS DE MEJORA
Diseñar medidas en el plan de igualdad destinadas a informar sobre los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género.
Impartir acciones formativas y de sensibilización para facilitar la prevención y detección de posibles casos de violencia de género entre la plantilla.
Valorar la viabilidad y el impacto de la posible incorporación de contenidos dirigidos a prevenir y facilitar la detección de la violencia de género en algunos materiales educativos elaborados por MACMILLAN.

5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVOS GENERALES

1. Integrar en MACMILLAN el **principio de Igualdad de trato y de oportunidades** entre mujeres y hombres, aplicándolo en todos sus ámbitos e incorporándolo en su modelo de gestión.
2. Garantizar en la empresa la **ausencia de discriminación**, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
3. Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección, con objeto de alcanzar en la empresa una **representación equilibrada** de mujeres y hombres.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

EJE 1: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- Garantizar la Igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso en la empresa, y promover el equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en en las distintas áreas y grupos profesionales, aplicando, en su caso, acciones positivas.

EJE 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- Realizar un seguimiento de la clasificación profesional de la empresa y mantener actualizada la información del perfil profesional de la plantilla.

EJE 3: FORMACIÓN

- Acercar el conocimiento de las acciones formativas a la plantilla y mejorar su acceso a la formación dirigida al desarrollo profesional e implantar acciones formativas en igualdad de trato y oportunidades.

EJE 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL

- Promover y garantizar la igualdad de oportunidades directa e indirecta, entre hombres y mujeres, en el proceso de promoción y desarrollo profesional.

EJE 5: CONDICIONES DE TRABAJO

- Analizar y adecuar las condiciones de trabajo en busca de la equidad entre mujeres y hombres

EJE 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

- Promover la igualdad de oportunidades de toda persona dentro de la empresa en todos los momentos de su vida laboral, garantizando el acceso y ejercicio de medidas de conciliación entre su vida laboral, personal y familiar.

EJE 7: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

- Reducir la infrarrepresentación femenina en las diferentes áreas y puestos de la empresa.

EJE 8. RETRIBUCIONES

- Revisión de la política retributiva de la empresa y estudio de la situación de satisfacción de las personas trabajadoras.
- Fomentar la equiparación salarial entre hombres y mujeres y realizar un seguimiento de la igualdad retributiva. Aplicar una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria.

EJE 9: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- Garantizar un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y elaborar los procedimientos necesarios para ello

EJE 10: SALUD LABORAL

- Introducir la perspectiva de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y especificidades de la población trabajadora.

EJE 11: COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos y su contenido sean accesibles a toda la plantilla.

EJE 12: VIOLENCIA DE GÉNERO

- Prevenir, detectar y actuar ante posibles casos de violencia de género entre la plantilla corresponsabilizándose en la lucha contra la violencia machista.

6. TABLA RESUMEN DE MEDIDAS POR EJES Y OBJETIVOS

TABLA RESUMEN DE MEDIDAS POR EJES Y OBJETIVOS		
EJES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	Garantizar la Igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso en la empresa, y promover el equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en las distintas áreas y grupos profesionales, aplicando, en su caso, acciones positivas.	1. Diseño de programas específicos de selección y contratación para aquellos puestos en los que las mujeres se encuentren subrepresentadas.
		2. Análisis de los tipos de contratación de la empresa de los últimos tres años, confrontando los tipos de contrato para ellos y para ellas. El análisis incluirá un estudio de las causas de la mayor parcialidad en la contratación de mujeres con respecto a los contratos mayoritarios a tiempo completo de trabajadores.
		3. Formación sobre procesos de selección neutros y sesgos de género dirigida a las personas que intervienen en el reclutamiento, de cara a evitar posibles sesgos sexistas en los procesos selectivos.
		4. Revisión del proceso de Selección y Contratación para garantizar que se lleve a cabo de acuerdo al principio de igualdad de oportunidades, con la debida difusión de la existencia de vacantes y sus criterios de contratación, y con la pertinente formación de las personas participantes en dicho proceso.
		5. Incorporar en la descripción de la empresa de las ofertas de empleo, el compromiso adquirido por MACMILLAN con la igualdad de oportunidades a través de la puesta en marcha del Plan de Igualdad y garantizar un uso no sexista del lenguaje.

TABLA RESUMEN DE MEDIDAS POR EJES Y OBJETIVOS		
EJES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	Realizar un seguimiento de la clasificación profesional de la empresa y mantener actualizada la información del perfil profesional de la plantilla.	6. Elaborar anualmente un informe que recoja la composición por sexo de la plantilla la familia, el nivel profesional, departamento y puestos de trabajo e informar a la comisión de seguimiento de la evolución de la segregación ocupacional detectada.
		7. Revisar anualmente la clasificación profesional para garantizar que no se incluyen personas con funciones y responsabilidades desiguales en un mismo puesto y nivel.
FORMACION	Acercar el conocimiento de las acciones formativas a la plantilla y mejorar su acceso a la formación dirigida al desarrollo profesional e implantar acciones formativas en igualdad de trato y oportunidades.	8. Realización de un estudio pormenorizado de las acciones formativas de la empresa: asistencia de hombres y mujeres a formaciones presenciales y online, número de horas que cursan ellas y que cursan ellos, tipo/nombre de los cursos a los que asisten, formaciones voluntarias relacionadas con el desarrollo profesional y quienes participan en estas formaciones, etc. Con los resultados del estudio, si se detectan sesgos de género, se implantarán medidas correctoras
		9. Inclusión de cursos de sensibilización anuales en igualdad de oportunidades para toda la plantilla en el Plan de formación anual que incluya formación específica adaptada al perfil y funciones.
		10. Impartición de formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las personas que conforman la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad para el desarrollo de sus funciones.

TABLA RESUMEN DE MEDIDAS POR EJES Y OBJETIVOS		
EJES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
		11. Inclusión de un módulo formativo de sensibilización en igualdad de oportunidades para nuevos/as trabajadores/as (como formación de acogida a la empresa).
		12. Revisión alineamiento del modelo y principios de liderazgo de Macmillan Iberia conforme al existente en Springer Nature
PROMOCIÓN PROFESIONAL	Promover y garantizar la igualdad de oportunidades directa e indirecta, entre hombres y mujeres, en el proceso de promoción y desarrollo profesional.	13. Puesta en marcha de medidas de acción positiva para garantizar la promoción de trabajadoras a grupos profesionales de mayor rango jerárquico donde se encuentran infrarrepresentadas, revertiendo la segregación vertical detectada.
		14. Revisión con perspectiva de género de los procedimientos de promoción de la empresa (documentación, requisitos y competencias valoradas, métodos de comunicación de vacantes internas, etc.).
		15. Realización de un estudio de talento del personal, centrado en poner en valor aquellas mujeres de la empresa con capacidad para promocionar.
		16. Desarrollo y puesta en marcha de un plan de carrera formalizado que incluya perspectiva de género
		17. Garantizar la visibilidad y el acceso a la información de vacantes (Success Factors, espacio Área Personas en Hive, boletín comunicación interna). (

TABLA RESUMEN DE MEDIDAS POR EJES Y OBJETIVOS		
EJES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
CONDICIONES DE TRABAJO	Analizar y adecuar las condiciones de trabajo en busca de la equidad entre mujeres y hombres.	18. Priorizar a las mujeres en la selección, contratación o transformación del tipo de contrato a modalidad de jornada completa e indefinido para equilibrar la composición por sexo de estas modalidades.
		19. Estudiar la viabilidad de ofrecer jornadas intensivas a las personas con reducción de jornada por guarda legal para que puedan realizar una jornada completa y evitar la reducción salarial consecuente de las reducciones de jornada.
		20. Analizar las causas de cese de la plantilla desagregando los datos por sexo, realizando entrevistas personales cuando alguna persona cause baja voluntaria y describiendo en profundidad el motivo de ceses, incluyendo una descripción de las razones de los despidos disciplinarios.
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	Promover la igualdad de oportunidades de toda persona dentro de la empresa en todos los momentos de su vida laboral, garantizando el acceso y ejercicio de medidas de conciliación entre su vida laboral, personal y familiar.	21. Elaborar y actualizar anualmente un registro sobre las necesidades de conciliación de la plantilla que incluya si tienen personas dependientes a cargos (más allá de hijas e hijos menores).
		22. Realización de campañas de corresponsabilidad para fomentar el reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres.
		23. Diseñar e implantar programas de reincorporación después de excedencias y bajas de larga duración y garantía de inclusión en planes de promoción.

TABLA RESUMEN DE MEDIDAS POR EJES Y OBJETIVOS		
EJES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
		24. Realización de un estudio detallado de la tipología contractual de la empresa de los últimos tres años y confrontar estos datos con las responsabilidades familiares de trabajadores y trabajadoras.
INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	Reducir la infrarrepresentación femenina en las diferentes áreas y puestos de la empresa.	25. Priorizar la contratación de mujeres en caso de empate en los procesos de selección de candidaturas que pertenezcan a áreas y puestos de la empresa donde exista infrarrepresentación femenina
RETRIBUCIONES	Revisión de la política retributiva de la empresa y estudio de la situación de satisfacción de las personas trabajadoras	26. Informar anualmente a la Comisión de Seguimiento y al Comité de Empresa de las retribuciones medias de mujeres y hombres por nivel jerárquico y puesto. En caso de detectarse desigualdades, se valorará la realización de un plan que contenga medidas correctoras con plazo de aplicación.
		27. Revisión de los criterios de adjudicación del complemento salarial “006 Gratificación voluntaria” y la percepción “705 Bonus”, con el objetivo de analizar si están beneficiando a los hombres en detrimento de las mujeres
	Fomentar la equiparación salarial entre hombres y mujeres y realizar un seguimiento de la igualdad retributiva. Aplicar una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria.	28. Actualizar la VPT utilizando la herramienta oficial del Ministerio de Igualdad y el Ministerio de Trabajo y Economía social (último año).

TABLA RESUMEN DE MEDIDAS POR EJES Y OBJETIVOS		
EJES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	Garantizar un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y elaborar los procedimientos necesarios para ello	29. Realización de un protocolo específico en casos de acoso sexual y por razones de sexo y difusión a toda la plantilla.
		30. Realización de campañas de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
		31. Informe anual de la situación de la empresa en materia de prevención y atención a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo para seguimiento de la Comisión Instructora (y medidas adoptadas en el plan de igualdad).
		32. Formación específica en prevención y detección de acoso sexual y acoso por razón de sexo para toda la plantilla.
		33. Incluir en la formación específica para la promoción y en las acciones formativas para puestos de responsabilidad un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
SALUD LABORAL	Introducir la perspectiva de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades	34. Incorporar la perspectiva de género en el plan de PRL, de emergencias y las evaluaciones de riesgos laborales atendiendo a las diferencias entre mujeres y hombres y garantizando que el plan cubra las necesidades específicas de cada sexo

TABLA RESUMEN DE MEDIDAS POR EJES Y OBJETIVOS		
EJES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
	y especificidades de la población trabajadora.	35. Solicitar informes de siniestralidad y absentismo elaborados por la Mutua e internamente, reflejando procesos con baja y sin baja por sexo.
		36. Incorporación, en la Encuesta de clima laboral anual, del nivel de satisfacción de las personas que trabajan en la empresa con las condiciones de salud psicosocial en su puesto.
COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos y su contenido sean accesibles a toda la plantilla.	37. Difusión del compromiso con la igualdad a través de la publicación del Plan de Igualdad de manera externa (empresas proveedoras, web corporativa…) y de manera interna (a través de todos los canales internos y a través de una campaña de sensibilización e información del Plan).
		38. Elaboración de un Manual de Buenas Prácticas en la Comunicación, que incluya usos de lenguaje y estilo no sexista y cuidado de las imágenes no estereotipadas.
		39. Revisión y corrección del lenguaje e imágenes utilizados en la documentación de la empresa para transformarlo en no sexista.
		40. Realización de un estudio detallado de la imagen interna y externa que transmite la empresa en sus acciones de marketing y comunicación en relación con el género y roles de género.
		41. Realización de un estudio de las publicaciones de la empresa en relación con el género y roles de género.

TABLA RESUMEN DE MEDIDAS POR EJES Y OBJETIVOS		
EJES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
VIOLENCIA DE GÉNERO	Prevenir, detectar y actuar ante posibles casos de violencia de género entre la plantilla corresponsabilizándose en la lucha contra la violencia machista.	42. Impartir acciones formativas y de sensibilización para facilitar la prevención y detección de posibles casos de violencia de género entre la plantilla.
		43. Valorar la viabilidad y el impacto de la posible incorporación de contenidos dirigidos a prevenir y facilitar la detección de la violencia de género en algunos materiales educativos elaborados por MACMILLAN.
		44. Elaborar y difundir un folleto que describa los derechos y garantías en el ámbito laboral de las mujeres víctimas de violencia de género.

7. FICHAS DE MEDIDAS POR EJES

EJE 1: SELECCIÓN Y CONTRATACION

1.	Diseño de programas específicos de selección y contratación para aquellos puestos en los que las mujeres se encuentren subrepresentadas.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la Igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso en la empresa, y promover el equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en las distintas áreas y grupos profesionales, aplicando, en su caso, acciones positivas.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Diseño e implantación de un programa destinado a la selección y contratación de mujeres en puestos de MACMILLAN haya infrarrepresentación femenina. Con el objetivo de equilibrar la composición de determinados grupos profesionales, departamentos y/o puestos de la empresa, a igualdad de currículums, se priorizará la contratación de trabajadoras. En el caso de que se opte por seleccionar a un hombre, en este caso, el sexo más representado en dicho grupo, departamento o puesto, se recogerá información sobre su perfil diferencial. Se realizará un seguimiento anual de la implantación de la medida y, a raíz de las conclusiones extraídas, se propondrán medidas de mejora.		
GRUPO DESTINATARIO	Mujeres que deseen trabajar en MACMILLAN		
RECURSOS	Personales y materiales		
PERSONAS RESPONSABLES	● Área de personas ● Responsables de equipos		
TEMPORALIZACIÓN	Continua	**CALENDARIO**	2º semestre, primer año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ Diseño del programa (sí/no). ▪ Implantación del programa (sí/no). ▪ N.º de ofertas publicadas para puestos con infrarrepresentación femenina. ▪ % de ofertas publicadas en las que se hayan presentado mujeres		

	▪ N.º de mujeres seleccionadas para puestos con infrarrepresentación femenina. ▪ % de mujeres seleccionadas para puestos con infrarrepresentación femenina. ▪ Informe anual que analice los indicadores de la medida

2.	Análisis de los tipos de contratación de la empresa de los últimos tres años, confrontando los tipos de contrato para ellos y para ellas. El análisis incluirá un estudio de las causas de la mayor parcialidad en la contratación de mujeres con respecto a los contratos mayoritarios a tiempo completo de trabajadores.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la Igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso en la empresa, y promover el equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en las distintas áreas y grupos profesionales, aplicando, en su caso, acciones positivas.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Las contrataciones parciales tradicionalmente están feminizadas, siendo utilizadas mayoritariamente por mujeres para compatibilizar su vida familiar y laboral, esta parcialidad conlleva dificultades en su desarrollo profesional en igualdad de condiciones y una merma económica para ellas. Con el objetivo de conocer el uso que se está haciendo de los distintos tipos de contrato, se llevará a cabo un análisis de la tipología de contratos usada en las altas de la empresa en los 3 últimos años prestando especial atención a la parcialidad y temporalidad y sus causas. A la Comisión de Seguimiento de Igualdad se le informará de los resultados del estudio.		
GRUPO DESTINATARIO	Plantilla		
RECURSOS	Personales y materiales		
PERSONAS RESPONSABLES	● Área de personas		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	**CALENDARIO**	Primer semestre, 2º año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ N.º de contrataciones por sexo de la persona y tipo de contrato ▪ Análisis del porcentaje de mujeres y hombres según tipo de contrato ▪ Principales hallazgos y propuestas de mejora ▪ Informe enviado al a Comisión de Seguimiento		

3.	Formación sobre procesos de selección neutros y sesgos de género dirigida a las personas que intervienen en el reclutamiento, de cara a evitar posibles sesgos sexistas en los procesos selectivos.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la Igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso en la empresa, y promover el equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en las distintas áreas y grupos profesionales, aplicando, en su caso, acciones positivas.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Para garantizar la integración de la igualdad de oportunidades en toda la empresa, debe entenderse la formación y la preparación como un pilar importante para detectar y evitar sesgos sexistas, discriminaciones por razón de sexo y segregación ocupacional. Para ello, se impartirán formaciones específicas en materia de igualdad entre mujeres y hombres para quienes intervienen en procesos de reclutamiento.		
GRUPO DESTINATARIO	Personas implicadas en procesos de reclutamiento		
RECURSOS	Humanos, materiales y económicos		
PERSONAS RESPONSABLES	● Área de personas ● Responsables de equipos		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	**CALENDARIO**	2º año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- N.º formaciones impartidas. - Encuesta de satisfacción de las personas asistentes a estas formaciones segregadas por sexo. - N.º mujeres que han participado en formación/ N.º total personas que han participado en estos cursos. - % de personas formadas respecto al total de las personas que participan en procesos de reclutamiento		

4.	Revisión del proceso de Selección y Contratación para garantizar que se lleve a cabo de acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades, con la debida difusión de la existencia de vacantes y sus criterios de contratación, y con la pertinente formación de las personas participantes en dicho proceso.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la Igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso en la empresa, y promover el equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en las distintas áreas y grupos profesionales, aplicando, en su caso, acciones positivas
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Para garantizar que todos los procesos selectivos se llevan a cabo sin sesgos de género, así como para contribuir a equilibrar la plantilla entre hombres y mujeres, se revisarán los procesos de selección y contratación de la empresa para garantizar que no incluyen elementos que puedan fomentar desigualdad de oportunidades en el acceso a la empresa. Para ello, se revisarán las ofertas de empleo publicadas, asegurándose que contienen lenguaje no sexista, se realizará una valoración de todos los puestos de trabajo bajo criterios neutrales al género, se acordará un procedimiento de actuación común a la hora de seleccionar candidaturas en todos los departamentos, se revisarán y homogenizarán los canales de publicación de las ofertas y se incluirán medidas de acción positiva para candidaturas donde exista infrarrepresentación femenina. El procedimiento de selección tendrá en cuenta, al menos, los siguientes criterios: ▪ Establecimiento de que las aptitudes a valorar sean objetivas y se evalúen las cualidades según las necesidades de la posición. ▪ Descripción de los procesos de recepción de candidaturas, la totalidad de las fases y pruebas de selección, incluyendo guiones de entrevista, información contenida en los informes elaborados durante el proceso de selección, etc. ▪ Ampliación, homogeneización y enumeración de los canales de publicación de las ofertas y la información que deben incluir las ofertas. ▪ Utilización de un lenguaje no sexista Todo ello quedará reflejado en el procedimiento de selección de la empresa y se evaluará anualmente el resultado del mismo

	a través de los procesos de selección realizados y sus resultados atendiendo al sexo de las candidaturas recibidas y seleccionadas y a las distintas fases del proceso de selección.		
GRUPO DESTINATARIO	Futuras incorporaciones y la totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Personales, económicos y materiales		
PERSONAS RESPONSABLES	● Área de personas ● Responsables de departamentos		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	**CALENDARIO**	2ºaño
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ N.º de ofertas de empleo revisadas ▪ N.º de pautas establecidas dentro del proceso de selección para implantar el principio de igualdad de oportunidades. ▪ Valoración de puestos de trabajo realizada /sí/no). ▪ N.º de candidaturas en cada fase del proceso desagregadas por sexo y resultado final ▪ Seguimiento anual realizado de los procesos de selección y sus resultados (sí/no).		

5.	Incorporar en la descripción de la empresa de las ofertas de empleo, el compromiso adquirido por MACMILLAN con la igualdad de oportunidades a través de la puesta en marcha del Plan de Igualdad y garantizar un uso no sexista del lenguaje.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la Igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso en la empresa, y promover el equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en las distintas áreas y grupos profesionales, aplicando, en su caso, acciones positivas.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se incluirá en las ofertas de trabajo el compromiso expreso de la organización de aplicar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. El redactado hará mención del compromiso de la empresa con la igualdad, así como de establecer y desarrollar prácticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres mediante el desarrollo y ejecución de su Plan de Igualdad. Se llevará también a cabo una revisión de la redacción de las ofertas de empleo para garantizar que la redacción hace un uso no sexista del lenguaje y guarda coherencia con el compromiso por la igualdad referido.		
GRUPO DESTINATARIO	Personas candidatas		
RECURSOS	Personales y materiales		
PERSONAS RESPONSABLES	• Área de Personas		
TEMPORALIZACIÓN	Continua	**CALENDARIO**	Primer semestre, primer año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ Redacción del compromiso (sí/no). ▪ N.º de ofertas publicadas. ▪ % de ofertas publicadas que incluyen el compromiso. ▪ % de ofertas redactadas con lenguaje no sexista.		

EJE 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

6.	Elaborar anualmente un informe que recoja la composición por sexo de la plantilla la familia, el nivel profesional, departamento y puestos de trabajo e informar a la comisión de seguimiento de la evolución de la segregación ocupacional detectada.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Realizar un seguimiento de la clasificación profesional de la empresa y mantener actualizada la información del perfil profesional de la plantilla		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Elaboración de estudios anuales de la evolución de la plantilla desagregada por sexo y dividida por familia, el nivel profesional, departamento y puestos de trabajo, para analizar la composición desde la perspectiva género, así como las variaciones que se hayan podido producir. También se estudiará anualmente las promociones realizadas por sexo, puesto, familia y nivel. El análisis se llevará a cabo a partir de los datos de la composición por sexo, familia, nivel profesional, departamento y puestos de trabajo del Diagnóstico y se realizará una comparación anual con los datos más actualizados. Además, se analizarán los puestos unipersonales existentes y se acordarán en este marco las posibles acciones necesarias. Elaboración de un informe al respecto a presentar a Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Personales		
PERSONAS RESPONSABLES	• Área de Personas		
TEMPORALIZACIÓN	Anual	**CALENDARIO**	Primer semestre
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ Elaboración del estudio anual de la composición de la plantilla (sí/no). ▪ Resultados del estudio incluyendo el % de reducción de segregación con respecto al diagnóstico y los últimos años		

7.	Revisar anualmente la clasificación profesional para garantizar que no se incluyen personas con funciones y responsabilidades desiguales en un mismo puesto y nivel.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Realizar un seguimiento de la clasificación profesional de la empresa y mantener actualizada la información del perfil profesional de la plantilla		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se llevará a cabo un análisis detallado de cada una de las personas trabajadoras de MACMILLAN para asegurar que el puesto de trabajo y categoría profesional al que se encuentran asociadas por su contratación se corresponde con las tareas que llevan a cabo en el desarrollo normal de su puesto. En el supuesto de que se detecten diferencias entre el puesto y/o categoría asignada y la real, se procederá a subsanarlo. En el caso de que correspondiese, se llevaría a cabo el ajuste retributivo necesario.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Personales		
PERSONAS RESPONSABLES	Área de Personas		
TEMPORALIZACIÓN	Anual	**CALENDARIO**	Último semestre de cada año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ Análisis de la correspondencia de la totalidad de la plantilla (sí/no). ▪ Nº de diferencias detectadas por sexo. ▪ N.º de subsanaciones llevadas a cabo por sexo. ▪ Nº de ajustes retributivos realizados por sexo.		

EJE 3: FORMACIÓN

<table>
<tr><td>8.</td><td colspan="3">Realización de un estudio pormenorizado de las acciones formativas de la empresa: asistencia de hombres y mujeres a formaciones presenciales y online, número de horas que cursan ellas y que cursan ellos, tipo/nombre de los cursos a los que asisten, formaciones voluntarias relacionadas con el desarrollo profesional y quienes participan en estas formaciones, etc. Con los resultados del estudio, si se detectan sesgos de género, se implantarán medidas correctoras</td></tr>
<tr><td>OBJETIVO ESPECÍFICO</td><td colspan="3">Acercar el conocimiento de las acciones formativas a la plantilla y mejorar su acceso a la formación dirigida al desarrollo profesional e implantar acciones formativas en igualdad de trato y oportunidades.</td></tr>
<tr><td>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</td><td colspan="3">Diseño y creación de un estudio de seguimiento y evaluación de las acciones formativas realizadas que recoja de forma desagregada por sexo, al menos, la siguiente información:
Nombre de la formación:
Tipo de formación
Contenidos
Duración (nº de horas) y temporalidad
Modalidad (online/presencial)
Obligatoria/voluntaria
Puesto, departamento y categoría de pertenencia de las personas trabajadoras formadas desagregadas por sexo
% de jornada de las personas trabajadoras formadas
Para la recabación de datos se elaborará un registro anual del porcentaje de la plantilla que tiene formación en igualdad entre mujeres y hombres especificando el tipo de formación (sensibilización en igualdad, comunicación no sexista, RRHH, acoso, etc.). De forma anual se realizará un informe de conclusiones en base a los datos obtenidos en el que se desarrollará un plan de actuación para corregir las deficiencias detectadas en materia de formación.</td></tr>
<tr><td>GRUPO DESTINATARIO</td><td colspan="3">Totalidad de la plantilla</td></tr>
<tr><td>RECURSOS</td><td colspan="3">Personales, materiales y económicos</td></tr>
<tr><td>PERSONAS RESPONSABLES</td><td colspan="3">Área de personas</td></tr>
<tr><td>TEMPORALIZACIÓN</td><td>Continua</td><td>CALENDARIO</td><td>2º trimestre de cada año</td></tr>
<tr><td>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</td><td colspan="3">Nº de formaciones voluntarias relacionadas con el desarrollo profesional realizadas
Nº de horas de formación de mujeres y hombres
Promedio de horas formativas de las mujeres y los hombres</td></tr>
</table>

	▪ Creación del registro (sí/no). ▪ Elaboración de informe de conclusiones con plan de actuación en base a las deficiencias detectadas (sí/no). ▪ Nº de medidas incluidas en el plan de actuación. ▪ Nº de medidas implantadas para corregir las deficiencias detectadas.

9.	Inclusión de cursos de sensibilización anuales en igualdad de oportunidades para toda la plantilla en el Plan de formación anual que incluya formación específica adaptada al perfil y funciones.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Acercar el conocimiento de las acciones formativas a la plantilla y mejorar su acceso a la formación dirigida al desarrollo profesional e implantar acciones formativas en igualdad de trato y oportunidades.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Entre las formaciones específicas a incluir en el Plan de formación anual se incluirán acciones formativas dirigidas a: ● RRHH para garantizar la objetividad e igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación, promoción, acceso a la formación, etc. ● Personal directivo, mandos para fomentar un modelo de liderazgo no sexista y con perspectiva de género ● Personal técnico y de gestión de equipos ● Toda la plantilla		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Personales, materiales y económicos		
PERSONAS RESPONSABLES	● Área de Personas		
TEMPORALIZACIÓN	Continua	**CALENDARIO**	Desde el primer año hasta formar a toda la plantilla
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ Nº de formaciones realizadas según tipología y año ▪ Nº de horas de formación de mujeres y hombres anual ▪ Promedio de horas formativas anuales de las mujeres y los hombres desagregado por tipo de curso ▪ Registro de formaciones (medida 8)		

10.	Impartición de formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las personas que conforman la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad para el desarrollo de sus funciones.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Acercar el conocimiento de las acciones formativas a la plantilla y mejorar su acceso a la formación dirigida al desarrollo

	profesional e implantar acciones formativas en igualdad de trato y oportunidades.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Para que la Comisión de Seguimiento adquiera las herramientas necesarias para el correcto desempeño de sus funciones, la empresa ofrecerá una formación específica para todas las personas que la conforman. Al menos, se incluirán contenidos relacionados con: - Conceptos básicos en el ámbito de la igualdad en el ámbito laboral - Desigualdades en el ámbito laboral y herramientas para su corrección - Implantación del plan de igualdad - Seguimiento y evaluación del plan de igualdad En caso de que entren a formar parte de la Comisión de Seguimiento personas nuevas, también deberán recibir la formación en los dos meses siguientes a su incorporación. Una vez formada a toda la Comisión de Seguimiento, se nombrará a dos o más personas de la Comisión para ampliar su formación como agente(s) de igualdad. Esta/s persona/s serán las principales encargadas de resolver posibles dudas e impulsar la implantación de medidas del Plan de Igualdad.
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla
RECURSOS	Personales, materiales y económicos
PERSONAS RESPONSABLES	● Área de personas ● Agente(s) de igualdad
TEMPORALIZACIÓN	Puntual — **CALENDARIO**: Primer año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ Nº de formaciones realizadas indicando su duración ▪ Nº de personas desagregadas por sexo que reciben la formación ▪ % de personas de la Comisión de Seguimiento formadas ▪ Nº de personas desagregadas por sexo que reciben la formación de Agente de igualdad

11.	Inclusión de un módulo formativo de sensibilización en igualdad de oportunidades para nuevos/as trabajadores/as (como formación de acogida a la empresa).
OBJETIVO ESPECÍFICO	Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección de personal y composición de la plantilla.

<table>
<tr><td>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</td><td colspan="3">Para garantizar la integración de la igualdad en la plantilla y la organización es necesario que las nuevas incorporaciones conozcan el compromiso por la igualdad de oportunidades y la necesidad de que toda la plantilla esté involucrada para su consecución.

Además de los asuntos propios de los diferentes procedimientos de la empresa que una nueva incorporación debe saber, se incluirá un módulo formativo específico sobre igualdad de oportunidades en el ámbito laboral entre mujeres y hombres en la formación de acogida a las nuevas personas trabajadoras de carácter obligatorio.

Entre los contenidos se informará de:
- Compromiso adquirido por la empresa y plan de igualdad
- Procedimientos creados e implantados en materia de igualdad y violencias machistas
- Comunicación (uso del lenguaje e imágenes de manera no sexista)

Tras la realización de la formación, las personas formadas cumplimentarán una encuesta de satisfacción.</td></tr>
<tr><td>GRUPO DESTINATARIO</td><td colspan="3">Nuevas incorporaciones</td></tr>
<tr><td>RECURSOS</td><td colspan="3">Personales, materiales y económicos</td></tr>
<tr><td>PERSONAS RESPONSABLES</td><td colspan="3">● Área de personas</td></tr>
<tr><td>TEMPORALIZACIÓN</td><td>Puntual</td><td>CALENDARIO</td><td>2º año</td></tr>
<tr><td>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</td><td colspan="3">▪ Inclusión de modulo formativo en igualdad (sí/no).
▪ Nº de nuevas incorporaciones que han recibido la formación.
▪ % de nuevas incorporaciones que han recibido la formación.
▪ Realización de encuesta de satisfacción de las personas formadas (sí/no).</td></tr>
</table>

12.	Revisión alineamiento del modelo y principios de liderazgo de Macmillan Iberia conforme al existente en Springer Nature		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección de personal y composición de la plantilla.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	La Comisión de Seguimiento revisará anualmente el grado de alineamiento existente entre el modelo y principios de liderazgo de Macmillan Iberia y el existente en Springer Nature.		
GRUPO DESTINATARIO	MACMILLAN		
RECURSOS	Personales		
PERSONAS RESPONSABLES	Área de personas		
TEMPORALIZACIÓN	Anualmente	**CALENDARIO**	Último trimestre de cada año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ Formación a las personas encargadas de selección ▪ Seguimiento de las ofertas de selección		

EJE 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL

13.	Puesta en marcha de medidas de acción positiva para garantizar la promoción de trabajadoras a grupos profesionales de mayor rango jerárquico donde se encuentran infrarrepresentadas, revirtiendo la segregación vertical detectada		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Promover y garantizar la igualdad de oportunidades directa e indirecta, entre hombres y mujeres, en el proceso de promoción y desarrollo profesional.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Desarrollo de acciones positivas para promocionar, en caso de empate, a trabajadoras, con el objetivo de garantizar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los puestos de responsabilidad donde las mujeres tienen menor representación. En los procesos de promoción, ante dos candidaturas de diferente sexo pero que aporten el mismo valor, en lo que, a formación, experiencia profesional, competencias, etc. se refiere, se dará preferencia a la trabajadora para reducir la segregación vertical detectada en el diagnóstico. Anualmente se realizará un informe sobre las nuevas promociones de la empresa, que incluirá el porcentaje de reducción de puestos y departamentos masculinizados y feminizados, y se trasladará a la Comisión de Seguimiento para su conocimiento.		
GRUPO DESTINATARIO	Trabajadoras		
RECURSOS	Personales y materiales		
PERSONAS RESPONSABLES	● Área de personas ● Responsables de equipos		
TEMPORALIZACIÓN	Anual	**CALENDARIO**	1er semestre, primer año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ % de trabajadoras que se presentan a las ofertas de promoción o movilidad. ▪ % de trabajadoras seleccionadas en las ofertas de promoción o movilidad. ▪ % de reducción de la segregación en clasificaciones, departamentos y puestos. ▪ Elaboración del informe de conclusiones (sí/no). ▪ Traslado del informe a la Comisión de Seguimiento (sí/no).		

14.	Revisión con perspectiva de género de los procedimientos de promoción de la empresa (documentación, requisitos y competencias valoradas, métodos de comunicación de vacantes internas, etc.).		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Promover y garantizar la igualdad de oportunidades directa e indirecta, entre hombres y mujeres, en el proceso de promoción y desarrollo profesional.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Para garantizar que los procesos de promoción de la empresa se llevan a cabo sin sesgos de género, así como para contribuir a equilibrar la plantilla entre hombres y mujeres, se procederá a realizar una revisión de los mismos. Para ello, se llevará a cabo un análisis del procedimiento actual de promoción que podrá incluir la revisión de las ofertas de empleo de distintas posiciones prestando especial atención a las asociadas a puestos con responsabilidades; se establecerán baremos de puntuación objetivos para los procesos de selección de candidaturas; se realizará una valoración de todos los puestos de trabajo bajo criterios neutrales al sexo; se acordará un procedimiento de actuación común a la hora de seleccionar candidaturas en todas las áreas; así como se revisarán y homogenizarán los canales de publicación de las vacantes internas. Además, se tendrá en cuenta el lenguaje utilizado en la documentación, los conocimientos sobre igualdad de oportunidades de las personas que participan en los procesos de promoción y se asegurará la realización de evaluaciones de desempeño libres de sesgos.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Personales, materiales y económicos		
PERSONAS RESPONSABLES	● Área de personas ● Responsables de equipos ● Agentes de igualdad		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	Calendario	2º semestre primer año

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ Análisis del procedimiento de promoción en base a los criterios establecidos en la descripción de la medida (sí/no). ▪ Nº de modificaciones realizadas. ▪ Tipo de modificaciones realizadas. ▪ Nº y tipo de modificaciones efectuadas. ▪ % de aumento anual de promociones de trabajadoras desde la finalización de la revisión del proceso de promoción.

15.	Realización de un estudio de talento del personal, centrado en poner en valor aquellas mujeres de la empresa con capacidad para promocionar.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Promover y garantizar la igualdad de oportunidades directa e indirecta, entre hombres y mujeres, en el proceso de promoción y desarrollo profesional.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Realización de un estudio liderado desde Recursos Humanos con la colaboración de la/s agentes de igualdad y las personas responsables de equipos. En primer lugar, cada responsable deberá actualizar el nivel de estudios y la formación de cada una de las personas que conforman sus equipos. Esta información se actualizará anualmente. Con esta información y las evaluaciones de desempeño de años anteriores, se considerarán talentos con capacidad para promocionar a aquellas personas que tengan una evaluación superior a la media (inicialmente un 20% superior a la media, criterio revisable). Asimismo, se tendrá en consideración las mujeres que, sin llegar al 20%, aportan argumentos, méritos o capacidades suficientes para la promoción. Dentro de los equipos se establecerán herramientas para que las mujeres trabajadoras puedan postularse a procesos de promoción. Igualmente, los/as responsables de equipos podrán proponer trabajadoras cuando se identifiquen como talentos susceptibles de promocionar. Una vez identificado el talento femenino en la empresa, se estudiará la puesta en marcha actuaciones que fomenten el desarrollo de su carrera profesional y el acceso a promoción. Asimismo, se detectarán las necesidades formativas que puedan tener las trabajadoras que aún no pueden optar a promoción.
GRUPO DESTINATARIO	Plantilla

RECURSOS	Personales, materiales y económicos		
PERSONAS RESPONSABLES	● Área de personas ● Responsables de equipos		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	**CALENDARIO**	2º año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ Estudio de talento femenino realizado (sí/no). ▪ Nº de ítems a analizar en el estudio de talento femenino. ▪ Nº y % de mujeres que se postulan anualmente a procesos de promoción por departamento/nivel/familia. ▪ Nº y % de mujeres propuestas por sus responsables por departamento/nivel/familia. ▪ Nº y % de mujeres promocionadas por departamento/nivel/familia.		

16.	Desarrollo y puesta en marcha de un plan de carrera formalizado que incluya perspectiva de género		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Promover y garantizar la igualdad de oportunidades directa e indirecta, entre hombres y mujeres, en el proceso de promoción y desarrollo profesional.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Creación de planes de carrera individualizados para la totalidad de las personas trabajadoras con principal enfoque en la formación y promoción. Se asegurará que estos planes de carrera se basan en criterios objetivos evitando la existencia de cualquier sesgo de género. Para ello, se valorará la titulación académica y formación previa, la experiencia y las valoraciones de desempeño en base a los resultados obtenidos en entrevistas de desarrollo.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Personales, materiales y económicos		
PERSONAS RESPONSABLES	● Área de personas ● Responsables de equipos		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	**CALENDARIO**	2º año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ Diseño del sistema de planes de carrera (sí/no). ▪ Nº de personas que cuentan con un plan de carrera, desagregado por sexo. ▪ % de personas que cuentan con un plan de carrera, desagregado por sexo. ▪ Nº de personas que cuentan con un plan de carrera y promocionan, desagregado por sexo. ▪ % de personas que cuentan con un plan de carrera y promocionan, desagregado por sexo.		

17.	Garantizar la visibilidad y el acceso a la información de vacantes (Success Factors, espacio Área Personas en Hive, boletín comunicación interna).		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Promover y garantizar la igualdad de oportunidades directa e indirecta, entre hombres y mujeres, en el proceso de promoción y desarrollo profesional.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Para garantizar la visibilidad y el acceso a la información de vacantes a todas las personas de la plantilla será obligatorio publicar las vacantes a través de los distintos canales internos de los que dispone Macmillan Iberia (Success Factors, espacio Área Personas en Hive, boletín comunicación interna). Asimismo, se contemplará la formación sobre cómo hacer alertas como indicador.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Personales y materiales		
PERSONAS RESPONSABLES	● Área de personas ● Responsables de equipos		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	**CALENDARIO**	Primer semestre del primer año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ Nº de vacantes publicadas indicando los canales utilizados ▪ Formación realizada (sí/no) indicando las personas formadas desagregadas por sexo y puesto		

EJE 5: CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD LABORAL

18.	Priorizar a las mujeres en la selección, contratación o transformación del tipo de contrato a modalidad de jornada completa e indefinido para equilibrar la composición por sexo de estas modalidades		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Analizar y adecuar las condiciones de trabajo en busca de la equidad entre mujeres y hombres.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	La parcialidad y temporalidad son factores que inciden en los desequilibrios retributivos de la plantilla. Para poder equilibrar el porcentaje de mujeres y hombres en estas modalidades de contratación o transformación de contrato, se estudiará el desequilibrio existente y se priorizará a las mujeres en caso de que estén infrarrepresentadas entre las personas con contrato a jornada completa e indefinido.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Personales		
PERSONAS RESPONSABLES	● Área de personas ● Responsables de equipos		
TEMPORALIZACIÓN	Continua	**CALENDARIO**	Primer semestre del primer año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ Nº de transformaciones o contrataciones indefinidas desagregadas por sexo ▪ Nº de transformaciones o contrataciones en modalidad de jornada completa desagregadas por sexo		

19.	Estudiar la viabilidad de ofrecer jornadas intensivas a las personas con reducción de jornada por guarda legal para que puedan realizar una jornada completa y evitar la reducción salarial consecuente de las reducciones de jornada.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Analizar y adecuar las condiciones de trabajo en busca de la equidad entre mujeres y hombres.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	La viabilidad se estudiará por parte del Área de personas, responsables de equipos y RLPT y se diseñará un plan de aplicación en el que se priorice a las mujeres en la transformación de las jornadas.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Personales		
PERSONAS RESPONSABLES	● Área de personas ● Responsables de equipos		
TEMPORALIZACIÓN	Continua	**CALENDARIO**	Primer semestre del primer año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ Conclusiones del estudio de viabilidad y plan de actuación ▪ Nº de transformaciones de jornada ofrecidas desagregadas por sexo, familia, nivel y puesto ▪ Nº y % de transformaciones de jornada realizadas desagregadas por sexo por sexo, familia, nivel y puesto		

20.	Analizar las causas de cese de la plantilla desagregando los datos por sexo, realizando entrevistas personales cuando alguna persona cause baja voluntaria (participar con RLTP) y describiendo en profundidad el motivo de ceses, incluyendo una descripción de las razones de los despidos disciplinarios.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Analizar y adecuar las condiciones de trabajo en busca de la equidad entre mujeres y hombres.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	El análisis reflejará detalladamente el número de ceses desagregado por sexo que se producen en los diferentes niveles jerárquicos. En este seguimiento se recogerá también información relativa a las causas de los ceses, el tipo de contratación de las personas que causaron baja, así como a sus responsabilidades familiares, si hacían uso de medidas de conciliación (incluyendo reducciones de jornada y excedencias) y los motivos por los que abandonan la organización. La recogida de datos se realizará de forma anual y a partir de los datos de años completos. Se elaborará un informe de conclusiones por parte de la Comisión de Seguimiento para su estudio.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Personales		
PERSONAS RESPONSABLES	● Área de Personas		
TEMPORALIZACIÓN	Continua	**CALENDARIO**	2º semestre del primer año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ Conclusiones del estudio y plan de actuación		

EJE 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

21.	Elaborar y actualizar anualmente un registro sobre las necesidades de conciliación de la plantilla que incluya si tienen personas dependientes a cargos (más allá de hijas e hijos menores).		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Promover la igualdad de oportunidades de toda persona dentro de la empresa en todos los momentos de su vida laboral, garantizando el acceso y ejercicio de medidas de conciliación entre su vida laboral, personal y familiar.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Elaboración de un registro sobre las necesidades en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. El registro se llevará a cabo a través de datos sobre la situación familiar de la plantilla y el uso de medidas y permisos de las personas trabajadoras, así como de encuestas a las mismas. La empresa será la responsable de mantener actualizados los datos sobre las hijas e hijos de la plantilla y las personas dependientes que tengan a su cargo, actualizando anualmente dicho registro. Adicionalmente se podrá plantear la elaboración de algún cuestionario para ampliar la información. Dicho estudio incluirá un informe de conclusiones en el que se podrá desarrollar un plan de actuación para corregir las deficiencias detectadas en materia de conciliación.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Personales		
PERSONAS RESPONSABLES	Área de personas		
TEMPORALIZACIÓN	Anual	**CALENDARIO**	Último trimestre de cada año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ Elaboración del registro de necesidades de conciliación en base al sexo (sí/no). ▪ Elaboración de informe de conclusiones con plan de actuación en base a las deficiencias detectadas (sí/no). ▪ Nº de medidas incluidas en el plan de actuación. ▪ Nº de medidas implantadas para corregir las deficiencias detectadas.		

22.	Realización de campañas de corresponsabilidad para fomentar el reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Promover la igualdad de oportunidades de toda persona dentro de la empresa en todos los momentos de su vida laboral, garantizando el acceso y ejercicio de medidas de conciliación entre su vida laboral, personal y familiar.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Desarrollo de una campaña bianual de sensibilización destinada a toda la plantilla, con especial foco en los trabajadores con el objetivo de fomentar la implicación en la corresponsabilidad por parte de los mismos. La campaña de sensibilización incluirá difusión de información a través de los canales de comunicación existentes en la organización en relación a las siguientes temáticas: ▪ Qué es la corresponsabilidad ▪ Necesidad y beneficios de implicarse en la corresponsabilidad ▪ Medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral disponibles en Macmillan En esta campaña, se hará un especial énfasis en promover que los hombres también hagan uso de las medidas existentes, así como se impliquen en las distintas tareas de cuidados y del hogar para fomentar la corresponsabilidad.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla, con especial foco en los trabajadores		
RECURSOS	Humanos, materiales y económicos		
PERSONAS RESPONSABLES	● Área de personas ● Agente(s) de igualdad		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	**CALENDARIO**	2º y 4º año del plan
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ Realización de campañas de sensibilización de forma bianual (sí/no). ▪ Nº de canales de comunicación utilizados. ▪ % de hombres que hacen uso de medidas de conciliación al inicio del Plan de Igualdad. ▪ % de hombres que hacen uso de medidas de conciliación al fin del Plan de Igualdad.		

23.	Diseñar e implantar programas de reincorporación después de excedencias y bajas de larga duración y garantía de inclusión en planes de promoción.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Promover la igualdad de oportunidades de toda persona dentro de la empresa en todos los momentos de su vida laboral, garantizando el acceso y ejercicio de medidas de conciliación entre su vida laboral, personal y familiar.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se establecerán para aquellas personas que se encuentren haciendo uso de permisos de maternidad y paternidad, así como de excedencias y bajas de larga duración las acciones formativas necesarias para su reincorporación y se garantizará su asistencia a éstas y a cualquier acción formativa de las incluidas en el Plan de formación. Asimismo, se las tendrá en cuenta en los procesos de promoción evitando su exclusión o discriminación.		
GRUPO DESTINATARIO	Personas que hayan estado fuera de la empresa por motivos de permisos, baja o excedencia		
RECURSOS	Personales, materiales y económicos		
PERSONAS RESPONSABLES	● Área de personas ● Responsables de equipos		
TEMPORALIZACIÓN	Continua	**CALENDARIO**	2º año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ Documento que recoja el procedimiento a seguir para las personas que regresan de sus permisos o bajas. ▪ Inclusión de medidas para garantizar su acceso a la formación ▪ Inclusión de medidas para garantizar su acceso a procesos de promoción ▪ Registro de las personas que participaron en formaciones desagregado por el uso de algún permiso o baja y sexo.		

24.	Realización de un estudio detallado de la tipología contractual de la empresa de los últimos tres años y confrontar estos datos con las responsabilidades familiares de trabajadores y trabajadoras.

OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la Igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso en la empresa, y promover el equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en las distintas áreas y grupos profesionales, aplicando, en su caso, acciones positivas.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se utilizará el estudio de la medida 2 del presente plan de igualdad para analizar si las responsabilidades familiares están influyendo en el tipo de contratación de la plantilla. Con las conclusiones del estudio, si se detectan sesgos, se implantarán medidas para su corrección.		
GRUPO DESTINATARIO	Plantilla		
RECURSOS	Personales, económicos y materiales		
PERSONAS RESPONSABLES	● Área de personas ● Responsables de equipo		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	**CALENDARIO**	2º semestre, 2º año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ Nº de contrataciones por sexo de la persona, responsabilidades familiares y tipo de contrato ▪ Análisis del porcentaje de mujeres y hombres según tipo de contrato y responsabilidades familiares ▪ Principales hallazgos y propuestas de mejora ▪ Informe enviado al a Comisión de Seguimiento		

EJE 7: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

25.	Priorizar la contratación de mujeres en caso de empate en los procesos de selección de candidaturas que pertenezcan a áreas y puestos de la empresa donde exista infrarrepresentación femenina.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Reducir la infrarrepresentación femenina en las diferentes áreas y puestos de la empresa.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Con el objetivo de equilibrar la composición de determinados grupos profesionales, departamentos y/o puestos de la empresa, a igualdad de currículums, se priorizará la contratación de trabajadora en caso de empate en los procesos de selección donde exista infrarrepresentación femenina. En el caso de que se opte por seleccionar a un hombre, en este caso, el sexo más representado en dicho grupo, departamento o puesto se deberá justificar. Se realizará un seguimiento anual de la implantación de la medida y, a raíz de las conclusiones extraídas, se propondrán medidas de mejora.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Personales y materiales		
PERSONAS RESPONSABLES	● Área de Personas ● Agente(s) de igualdad		
TEMPORALIZACIÓN	Continua	**CALENDARIO**	2º semestre primer año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ Nº de candidaturas por grupo profesional / departamento / puesto desagregado por sexo. ▪ % de candidaturas por grupo profesional / departamento / puesto desagregado por sexo. ▪ Nº de trabajadoras incorporadas en grupo profesional/departamento/puesto donde se encuentran infrarrepresentadas. ▪ % de personas trabajadoras en grupo profesional/departamento/puesto donde se encuentran infrarrepresentadas. ▪ Seguimiento realizado de la composición de los diferentes grupos profesionales / departamentos / puestos por sexo. (sí/no).		

	▪ Medidas tomadas según seguimiento realizado.

EJE 8: RETRIBUCIONES

26.	Informar anualmente a la Comisión de Seguimiento y al Comité de Empresa de las retribuciones medias de mujeres y hombres por nivel jerárquico y puesto. En caso de detectarse desigualdades, se valorará la realización de un plan que contenga medidas correctoras con plazo de aplicación.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Revisión de la política retributiva de la empresa y estudio de la situación de satisfacción de las personas trabajadoras		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	La empresa compartirá con la Comisión de Seguimiento y el Comité de Empresa los registros retributivos anuales de acuerdo a la normativa, donde se incluyan las retribuciones medias de mujeres y hombres por puesto y nivel de VPT. En caso de detectarse desigualdades, deberán justificarse a través del informe del registro retributivo (todas las brechas superiores al 25%) y diseñar un plan con medidas correctoras con plazo de aplicación. La Comisión podrá negociar un porcentaje inferior al 25% para la justificación de brechas. En el informe que se elabore para la Comisión de Seguimiento se podrán omitir los conceptos de 022 plus de transporte, 045 cheque guardería, 048 y 051 tarjeta transporte, 301 complemento ILT accidente, 302 complemento ILT enfermedad, 841 Enfermedad 60% EMP, 842 Enfermedad 60% INS, 843 Enfermedad 75%, y 844 accidente.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Personales, materiales y económicos		
PERSONAS RESPONSABLES	● Área de personas		
TEMPORALIZACIÓN	Anual	**CALENDARIO**	Primer trimestre de cada año

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ Realización del registro retributivo anual y traslado a la Comisión de Seguimiento (sí/no). ▪ Realización del informe justificativo de brechas (sí/no). ▪ Incorporación de plan de acciones para corregir posibles discriminaciones (Sí/no) ▪ Evolución de la brecha salarial total en los últimos años.

27.	Revisión de los criterios de adjudicación del complemento salarial "006 Gratificación voluntaria" y la percepción "705 Bonus", con el objetivo de analizar si están beneficiando a los hombres en detrimento de las mujeres		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Revisión de la política retributiva de la empresa y estudio de la situación de satisfacción de las personas trabajadoras		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	El área de personas junto a la RLPT y la comisión de seguimiento estudiarán los criterios de adjudicación de los complementos salariales indicados en el título de la medida para garantizar que se basan en criterios objetivos y no se está beneficiando a los hombres en detrimento de las mujeres. Tras el análisis se elaborará un documento justificativo de las brechas detectadas y en caso de detectar criterios que puedan suponer discriminación indirecta, se diseñarán medidas correctoras.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Personales		
PERSONAS RESPONSABLES	● Área de personas		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	**CALENDARIO**	Primer semestre del primer año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ Realización del informe justificativo de brechas (sí/no). ▪ Incorporación de plan de acciones para corregir posibles discriminaciones (Sí/no)		

28.	Actualizar la Valoración de Puestos de Trabajo utilizando la herramienta oficial del Ministerio de Igualdad y el Ministerio de Trabajo y Economía social (último año).
OBJETIVO ESPECÍFICO	Fomentar la equiparación salarial entre hombres y mujeres y realizar un seguimiento de la igualdad retributiva. Aplicar una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria.

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Para la siguiente Valoración de Puestos de Trabajo (VPT) que se realice, se utilizará la herramienta oficial del Ministerio de Igualdad y el Ministerio de Trabajo y Economía Social acordada con los principales sindicatos. Su resultado se compartirá con la RLPT y se utilizará para la elaboración de los siguientes registros retributivos.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Personales y materiales		
PERSONAS RESPONSABLES	Área de Personas		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	**CALENDARIO**	4º año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ Elaboración de la valoración de puestos de trabajo (sí/no). ▪ Traslado a la RLPT (sí/no).		

EJE 9: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

29.	Realización de un protocolo específico en casos de acoso sexual y por razón de sexo y difusión a toda la plantilla.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y elaborar los procedimientos necesarios para ello		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	El protocolo deberá adaptarse a las últimas normativas e incluir, entre otros, los siguientes puntos: - Ámbito de aplicación - Descripciones de cada tipo de acoso y ejemplo de conductas para cada uno de ellos - Independencia de los procedimientos para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo - Plazo de resolución ágil (no más de 10 días). - Inclusión de la descripción de las sanciones. - Inclusión de referencia al acoso en el ámbito digital. - Composición de la Comisión Instructora - Canal de denuncias Una vez aprobado el protocolo, se difundirá a toda la plantilla a través de los canales de comunicación interna y se hará un recordatorio anual de los canales a utilizar, personas de referencia y el procedimiento a seguir.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Personales, materiales y económicos		
PERSONAS RESPONSABLES	● Área de personas ● RLPT ● Área de Marketing		
TEMPORALIZACIÓN	Anual	**CALENDARIO**	Primer semestre del primer año (elaboración) y anualmente (difusión y recordatorio)

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ Revisión del protocolo (sí/no). ▪ N.º de actualizaciones realizadas (sí/no). ▪ Acta de aprobación de las actualizaciones realizadas (sí/no) ▪ Difusión y comunicación de las actualizaciones realizadas (sí/no).

30.	Realización de campañas de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y elaborar los procedimientos necesarios para ello		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se realizarán campañas anuales por el 25 de noviembre para sensibilizar sobre el acoso sexual y acoso por razón de sexo pudiendo contar con personal experto para su diseño o elaboración.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Personales, materiales y económicos.		
PERSONAS RESPONSABLES	● Área de personas ● RLPT ● Área de Marketing		
TEMPORALIZACIÓN	Bianual	**CALENDARIO**	25 de noviembre del primer y tercer año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ N.º de campañas realizadas ▪ Contenido de las campañas		

31.	Informe anual de la situación de la empresa en materia de prevención y atención a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo para seguimiento de la Comisión Instructora (y medidas adoptadas en el plan de igualdad).
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y elaborar los procedimientos necesarios para ello
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	A fin de llevar a cabo el seguimiento del protocolo, se realizará un informe anual por parte de la Comisión Instructora. Para llevar a cabo una evaluación mínima, se proponen estos cinco indicadores básicos: ▪ Situaciones comunicadas (análisis desagregados por sexo de persona acosada y acosadora) ▪ Situaciones denunciadas (análisis desagregados por sexo de persona acosada y acosadora) ▪ Personas implicadas en el proceso de investigación y resolución ▪ Medidas cautelares aplicadas ▪ Resolución de cada situación comunicada ▪ Resultados ▪ Obstáculos o incidencias encontradas Se elaborará un informe cuantitativo y cualitativo de las actuaciones desarrolladas. Este informe no incluirá datos que puedan identificar a las personas sujetos de las actuaciones. Se incluirán, también, las medidas utilizadas del plan de igualdad. Si fuera necesario, se incluirán acciones a implementar sobre los puntos de mejora detectados. Será presentado anualmente a la Dirección de la empresa, Representación Legal de las Personas Trabajadoras y a la Comisión de Seguimiento del Plan.
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla
RECURSOS	Personales y materiales
PERSONAS RESPONSABLES	● Área de personas ● Comité de seguridad y salud ● RLPT ● Área de Marketing

TEMPORALIZACIÓN	Anual	**CALENDARIO**	Enero de cada año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ Recogida de todos los indicadores básicos propuestos (Sí/No) ▪ Recogida de otros indicadores (Sí/No) ▪ Desarrollo de acciones de mejora (Sí/No) ▪ Realización del informe anual (Sí/No) ▪ Presentación del informe anual a la Dirección de la empresa, RLPT y Comisión de Seguimiento del Plan (Sí/No)		

32.	Formación específica en prevención y detección de acoso sexual y acoso por razón de sexo para toda la plantilla.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y elaborar los procedimientos necesarios para ello		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Impartición de formaciones a la totalidad del personal para sensibilizar y prevenir en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Esta formación incluirá, al menos, los siguientes contenidos: ▪ Definición y explicación del acoso sexual y el acoso por razón de sexo. ▪ Comportamientos que constituyen acoso sexual y/o por razón de sexo. ▪ El acoso en el ámbito digital. ▪ Consecuencias de sufrir acoso sexual y/o por razón de sexo. ▪ Prevención y gestión del acoso sexual y/o por razón de sexo. Tras la realización de la formación, las personas formadas cumplimentarán una encuesta de satisfacción.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Personales, materiales y económicos.		
PERSONAS RESPONSABLES	● Área de personas ● RLPT ● Comisión de Seguimiento		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	**CALENDARIO**	1er año y nuevas incorporaciones. después 3 años

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ N.º de acciones formativas impartidas. ▪ N.º de personas formadas desagregado por sexo. ▪ % de personas formadas desagregado por sexo. ▪ Realización de encuesta de satisfacción de las personas formadas (sí/no).

33.	Incluir en la formación específica para la promoción y en las acciones formativas para puestos de responsabilidad un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y elaborar los procedimientos necesarios para ello
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	En las formaciones específicas para la promoción y acciones formativas para puestos de responsabilidad se incluirá un módulo sobre prevención en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Esta formación incluirá, al menos, los siguientes contenidos: ▪ Definición y explicación del acoso sexual y el acoso por razón de sexo. ▪ Comportamientos que constituyen acoso sexual y/o por razón de sexo. ▪ El acoso en el ámbito digital. ▪ Consecuencias de sufrir acoso sexual y/o por razón de sexo. ▪ Prevención y gestión del acoso sexual y/o por razón de sexo desde los puestos de responsabilidad. Actitudes y herramientas. Tras la realización de la formación, las personas formadas cumplimentarán una encuesta de satisfacción.
GRUPO DESTINATARIO	Personas que realicen formación para la promoción y con personal a cargo
RECURSOS	Personales, materiales y económicos.
PERSONAS RESPONSABLES	● Área de personas ● RLPT

TEMPORALIZACIÓN	Anual	**CALENDARIO**	Todos los años se incluirá en el plan de formación
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ N.º de acciones formativas impartidas. ▪ N.º de personas formadas desagregado por sexo. ▪ % de personas formadas desagregado por sexo. ▪ Nº y % de personas desagregado por sexo que cumplimenta la encuesta de satisfacción		

EJE 10: SALUD LABORAL

34.	Incorporar la perspectiva de género en el plan de PRL, de emergencias y las evaluaciones de riesgos laborales atendiendo a las diferencias entre mujeres y hombres y garantizando que el plan cubra las necesidades específicas de cada sexo
OBJETIVO ESPECÍFICO	Introducir la perspectiva de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y especificidades de la población trabajadora.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Incorporación de la perspectiva de género en el análisis de la salud en el trabajo, el plan de emergencias, el plan de PRL y las evaluaciones de riesgos con el fin de minimizar y erradicar los riesgos laborales que pueden padecer las personas trabajadoras en función de su sexo. Para ello se desarrollarán las siguientes actuaciones: ▪ Analizar de manera diferenciada los riesgos en mujeres y hombres atendiendo a las diferencias biológicas y fisiológicas. ▪ Incluir como riesgo laboral la posibilidad de sufrir algún tipo de violencia sexual. ▪ Asegurar la adaptación ergonómica de equipos y materiales a la anatomía femenina y masculina. ▪ Incremento del conocimiento sobre la seguridad y salud de las mujeres y los factores que influyen en ella, impartiendo formación sobre PRL con perspectiva de género a las personas implicadas. ▪ Análisis del impacto diferencial que los accidentes/incidentes y enfermedades tienen en mujeres y hombres. ▪ Eliminación de aquellas desigualdades que se detecten, entendiendo que constituyen un factor de riesgo.

	▪ Atender en los análisis, evaluaciones y planes a las diferencias entre mujeres y hombres y su distinto impacto previniendo posibles desigualdades. ▪ Trasladar al equipo de planes de emergencias de los centros de trabajo la forma de evacuar a las mujeres embarazadas en caso de una emergencia. ▪ Garantizar un embarazo y una lactancia saludables adecuando las condiciones y tiempo de trabajo y, si no fuese posible, activar los mecanismos necesarios para facilitar el cambio del puesto de trabajo a uno exento de riesgos. De no ser posible, por cuestiones objetivas justificables, proceder a la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o lactancia natural, sin que esto perjudique la vida profesional de las mujeres que deciden ser madres. ▪ Contemplar las necesidades de mujeres con menopausia y garantizar condiciones de trabajo adaptadas a las mismas.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Personales, materiales y económicos		
PERSONAS RESPONSABLES	● Área de personas ● Comité de Seguridad y Salud ● Mutua de PRL		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	**CALENDARIO**	2º año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ Inclusión de la perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales (sí/no). ▪ Análisis del impacto diferenciado en PRL realizado (sí/no). ▪ Nº documentos y procesos revisados. ▪ Nº de cambios efectuados.		

35.	Solicitar informes de siniestralidad y absentismo elaborados por la Mutua e internamente, reflejando procesos con baja y sin baja por sexo.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Introducir la perspectiva de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y especificidades de la población trabajadora.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Además de los informes se incluirá el seguimiento anual de las bajas por enfermedad y accidente desagregado por sexo con el objetivo de mejorar la eficacia en las medidas de prevención (condiciones de trabajo, formaciones específicas enfocadas a la prevención, valoraciones periódicas a las personas en situación de riesgo, etc.). Según resultados de los informes, si se detectan niveles altos o diferencias entre los sexos en la siniestralidad y absentismo, así como el uso de bajas que haya conllevado, se implantarán medidas correctoras.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Humanos, materiales y económicos		
PERSONAS RESPONSABLES	● Área de personas ● Comité de Seguridad y Salud ● Mutua de PRL		
TEMPORALIZACIÓN	Anual	**CALENDARIZACIÓN**	Todos los años
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	● Informes de siniestralidad y absentismo elaborados (Mutua e internamente). ● Resultados del informe desagregado por sexo ● Presentación del informe en Comisión de Seguimiento. ● Medidas correctoras que se aplican si se detecta un nivel alto de absentismo y siniestralidad.		

36.	Incorporación, en la Encuesta de clima laboral anual, del nivel de satisfacción de las personas que trabajan en la empresa con las condiciones de salud psicosocial en su puesto		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Introducir la perspectiva de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y especificidades de la población trabajadora.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Con el fin contemplar como riesgos laborales todas las dimensiones recomendadas por la OMS, se tendrán en cuenta los siguientes ítems en la encuesta de clima laboral: ▪ Entorno físico (condiciones físicas, químicas, de conducción, …) ▪ Entorno psicosocial (cultura, evaluaciones psicosociales, de clima, igualdad, conciliación, violencias o acoso…) ▪ Recursos de salud (todo aquello que la empresa hace para promover hábitos saludables) ▪ Participación en la comunidad (RSC, voluntariado, medio ambiente, colaboración con asociaciones externas, …) Para garantizar que se realizan desde una perspectiva de género, los datos se incluirán de manera desagregada por sexo siempre que sea posible.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Humanos y materiales		
PERSONAS RESPONSABLES	● Área de personas ● Responsables de equipo ● Comité de Seguridad y Salud		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	**CALENDARIZACIÓN**	2º año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	● Informes de siniestralidad y absentismo elaborados (Mutua e internamente). ● Resultados del informe desagregado por sexo ● Medidas correctoras que se aplican		

EJE 11: LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA

37.	Difusión del compromiso con la igualdad a través de la publicación del Plan de Igualdad de manera externa (empresas proveedoras, web corporativa…) y de manera interna (a través de todos los canales internos y a través de una campaña de sensibilización e información del Plan).
OBJETIVO ESPECÍFICO	Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos y su contenido sean accesibles a toda la plantilla.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se procederá a elaborar una campaña de sensibilización e información del Plan de Igualdad para asegurar que su contenido llega a la totalidad de la plantilla. Dicha campaña incluirá la realización de diversas acciones: ▪ Elaboración de material de difusión del Plan de Igualdad que incluya, al menos, un pequeño resumen del mismo y la vía de contacto con las personas que conforman la Comisión de Seguimiento. ▪ Realización de píldoras informativas en formato de contenido virtualizado que informen al inicio de cada año de las medidas que se van a desarrollar en ese periodo. ▪ Periódicamente, en las reuniones que se realicen con las personas trabajadoras, así como a través de diversos comunicados, se informará y comunicará a la plantilla el estado en el que se encuentra la implantación del Plan de Igualdad, el número de medidas que se han desarrollado, los resultados de los informes de seguimiento y evaluación, etc. Además, a fin de difundir el compromiso de la organización con la igualdad entre mujeres y hombres, y de contribuir a crear una cultura de fomento de la igualdad entre las empresas colaboradoras y proveedoras, se llevarán a cabo las siguientes acciones: ▪ Publicación en redes sociales el compromiso de la compañía con la igualdad y de la aprobación del Plan de Igualdad. ▪ Realización de comunicaciones de carácter externo que transmitan el compromiso expreso de la organización de aplicar un principio de absoluta igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla, empresas colaboradoras y proveedoras y población en general		
RECURSOS	Humanos y materiales		
PERSONAS RESPONSABLES	● Área de Marketing y Comunicación Interna ● Área de Personas		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual y periódica	**CALENDARIO**	Primer trimestre
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ Realización de la totalidad de las acciones comprendidas en la medida (sí/no). ▪ Nº de personas trabajadoras que reciben la información, desagregado por sexo. ▪ % de la plantilla que recibe la información, desagregado por sexo. ▪ Nº de canales de comunicación utilizados. ▪ Elaboración material de difusión: sí/no. ▪ Difusión del material: sí/no. ▪ Nº de reuniones en las que se informa de la situación del Plan de Igualdad. ▪ Se informa de los resultados obtenidos en los informes de seguimiento anuales (sí/no). ▪ Se informa de los resultados obtenidos en el informe de evaluación intermedia (sí/no). ▪ Se informa de los resultados obtenidos en el informe de evaluación final (sí/no). ▪ Nº de publicaciones en redes sociales. ▪ Nº de canales empleados para informar a las empresas colaboradoras y proveedoras. ▪ Nº de empresas colaboradoras y proveedoras comunicadas. ▪ % de empresas colaboradoras y proveedoras comunicadas.		

38.	Elaboración y difusión de un Manual de Buenas Prácticas en la Comunicación, que incluya usos de lenguaje no sexista y uso de imágenes no estereotipadas		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos y su contenido sean accesibles a toda la plantilla		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Creación de Manual de Buenas Prácticas en la Comunicación como forma de homogeneizar el compromiso con la igualdad de la empresa. Para ello se utilizará la documentación ya elaborada previamente. Este Manual establecerá las estrategias comunicativas de la empresa, instando a la plantilla a visibilizar a las mujeres a través del lenguaje y evitando el uso de imágenes estereotipadas. Posteriormente, se difundirá a toda la plantilla, utilizando los canales de comunicación internos de la empresa; así como se procederá a analizar y adaptar todo el lenguaje e imágenes utilizadas en todos los canales de comunicación. La comisión de seguimiento participará en la elaboración del manual dentro del grupo de Springer Nature a través del agente/agentes de igualdad.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Personales, materiales y económicos		
PERSONAS RESPONSABLES	● Área de Personas ● Área de Marketing ● Consultora externa (si es necesario) ● Agente(s) de igualdad		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual.	**CALENDARIO**	2º año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	● Elaboración del Manual de Buenas Prácticas en la Comunicación (sí/no). ● Nº de canales utilizados para la difusión. ● Nº de documentos e imágenes revisadas y adaptadas a una comunicación inclusiva y no sexista. ● Nº de personas desagregado por sexo que colaboran en su elaboración indicando quiénes disponen de formación en igualdad		

39.	Revisión y corrección del lenguaje e imágenes utilizados en la documentación de la empresa para transformarlo en no sexista.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos y su contenido sean accesibles a toda la plantilla.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se llevará a cabo una revisión, tanto del lenguaje como de las imágenes utilizadas en los documentos corporativos de la empresa y procedimientos internos para transformarlo en lenguaje no sexista. Los resultados del análisis y los cambios realizados se plasmarán en un informe, el cual será trasladado a la Comisión de Seguimiento para su conocimiento. En el caso de detectarse usos del lenguaje o imágenes sexistas o que perpetúen estereotipos de género, se procederá a subsanarlos.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla, Empresas colaboradoras y proveedoras y población en general		
RECURSOS	Personales y materiales		
PERSONAS RESPONSABLES	• Área de Personas • Área de Marketing		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	**CALENDARIO**	2º y 3er año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ Revisión del lenguaje en la documentación corporativa y procedimientos internos (sí/no). ▪ Revisión de las imágenes utilizadas (sí/no). ▪ Informe elaborado (sí/no) ▪ Nº de subsanaciones realizadas.		

40.	Realización de un estudio detallado de la imagen interna y externa que transmite la empresa en sus acciones de marketing y comunicación en relación con el género y roles de género.

<table>
<tr><td>OBJETIVO ESPECÍFICO</td><td colspan="3">Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos y su contenido sean accesibles a toda la plantilla.</td></tr>
<tr><td>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</td><td colspan="3">El estudio de la imagen transmitida será bidireccional:
Interno: comunicación con el personal
Externo: comunicación con otras empresas, proveedoras, otros agentes sociales.
Para su realización se utilizarán herramientas como:
Análisis documental
Cuestionarios de opinión a la plantilla
Focus Group de agentes externos.
Etc.
El análisis incorporará propuestas de mejora y recomendaciones para trasladar interna y externamente una imagen igualitaria y seguirá las indicaciones del Manual de buenas prácticas elaborado.</td></tr>
<tr><td>GRUPO DESTINATARIO</td><td colspan="3">Totalidad de la plantilla, empresas externas, proveedores/as y otros agentes sociales.</td></tr>
<tr><td>RECURSOS</td><td colspan="3">Recursos humanos, materiales y económicos.</td></tr>
<tr><td>PERSONAS RESPONSABLES</td><td colspan="3">● Área de Personas
● Área de Marketing
● Consultora externa (si es necesario)</td></tr>
<tr><td>TEMPORALIZACIÓN</td><td>Anual</td><td>CALENDARIO</td><td>Último semestre de cada año</td></tr>
<tr><td>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</td><td colspan="3">▪ Estudio de imagen interna y externa realizado.
▪ Informe de resultados del estudio.
▪ Recomendaciones que incorpora.
▪ Estudio publicado y difundido interna y externamente.
▪ % de las recomendaciones aplicadas del total de las que el estudio incorpora.
▪ Nº de cuestionarios a la plantilla respondidos indicando el número de personas desagregado por sexo que lo cumplimentan
▪ Nº de agentes externos que han intervenido</td></tr>
</table>

41.	Realización de un estudio de las publicaciones de la empresa en relación con el género y roles de género.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos y su contenido sean accesibles a toda la plantilla.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	El análisis se llevará a cabo seleccionando un número de publicaciones de diferentes ámbitos de la empresa. La muestra a seleccionar deberá ser variada, contemplando diferente tipo de publicaciones. El objetivo del estudio es analizar en qué medida se reproducen los estereotipos y roles de género atendiendo, entre otros, a los siguientes aspectos: - Visibilización equitativa de mujeres y hombres - Rol desempeñado por las mujeres y hombres que aparecen o se mencionan en las publicaciones - Lenguaje utilizado y análisis de usos sexistas del mismo - Imágenes utilizadas: atendiendo al tipo de imágenes, la presencia equilibrada de ambos sexos y a la carga de estereotipos que se reproducen - Reconocimiento de los logros de las mujeres en la misma medida que los hombres - Incorporación de menciones a la igualdad entre mujeres y hombres - Contenidos dirigidos a sensibilizar en materia de igualdad o prevenir violencias machistas El análisis terminará con una serie de recomendaciones y propuestas de cambios para aplicar a las publicaciones.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla, empresas externas, proveedores/as y otros agentes sociales.		
RECURSOS	Recursos humanos, personales y materiales.		
PERSONAS RESPONSABLES	● Área de Personas ● Área de Marketing ● Consultora externa (si es necesario)		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual.	**CALENDARIO**	2024

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ Estudio de publicaciones realizada. ▪ Resultados del estudio, estereotipos y roles de género detectados. ▪ Recomendaciones de cambio que incorpora. ▪ % de las recomendaciones aplicadas del total de las que el estudio incorpora.

EJE 10: VIOLENCIA DE GÉNERO

42.	Impartir acciones formativas y de sensibilización para facilitar la prevención y detección de posibles casos de violencia de género entre la plantilla.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Prevenir, detectar y actuar ante posibles casos de violencia de género entre la plantilla corresponsabilizándose en la lucha contra la violencia machista.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Impartición de formaciones a la totalidad de la plantilla así como a las nuevas incorporaciones (se incluirá esta formación en la formación de acogida) en materia de prevención y detección de Violencia de Género y otras violencias machistas impartido por personas expertas en la materia que incluya como contenidos mínimos: - Tipos de violencia machista que pueden darse en el ámbito laboral (definición y ejemplos) y consecuencias - Herramientas de prevención, detección y actuación desde el ámbito laboral - Caso práctico para detectar posibles situaciones de violencia machista y cómo actuar en función del tipo de violencia. Tras la realización de la formación, las personas formadas cumplimentarán una encuesta de satisfacción.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Personales, económicos y materiales.		
PERSONAS RESPONSABLES	Formación y Área de Personas Legal Agentes de Igualdad		
TEMPORALIZACIÓN	Bianual	**CALENDARIO**	25 de noviembre del 2º y 4º año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ Nº de acciones formativas impartidas y resumen de las mismas. ▪ Nº y % de personas formadas desagregado por sexo. ▪ Realización de encuesta de satisfacción de las personas formadas (sí/no).		

43.	Valorar la viabilidad y el impacto de la posible incorporación de contenidos dirigidos a prevenir y facilitar la detección de la violencia de género en algunos materiales educativos elaborados por MACMILLAN.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Concienciar sobre la violencia machista para prevenir y ayudar en la detección de la violencia de género y corresponsabilizar en la lucha contra la violencia machista.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Dado que MACMILLAN elabora distintos contenidos educativos, podría ampliarse su compromiso con la igualdad incluyendo en aquellas publicaciones donde proceda, contenidos específicos dirigidos a concienciar sobre la violencia machista y ofrecer herramientas que ayuden a su prevención y detección. Para ello, se realizará un estudio de viabilidad e impacto que consistirá en detectar las publicaciones en las que proceda añadir este tipo de información y el impacto de las mismas, atendiendo al perfil al que van dirigidas. Una vez seleccionadas aquellas publicaciones donde proceda realizar estos contenidos, se puede elaborar un proyecto piloto para su valoración y evaluación.		
GRUPO DESTINATARIO	MACMILLAN		
RECURSOS	Económicos.		
PERSONAS RESPONSABLES	● Marketing ● Dirección ● Legal ● Agentes de Igualdad		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	**CALENDARIO**	3er año, 2º semestre
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ Nº de publicaciones en las que procede la inclusión de contenidos de prevención de violencias machistas ▪ Análisis de viabilidad e impacto ▪ Selección de publicaciones prioritarias ▪ Selección de publicación para hacer proyecto piloto ▪ Resumen del estudio y medidas a implantar		

44.	Elaborar y difundir un folleto que describa los derechos y garantías en el ámbito laboral de las mujeres víctimas de violencia de género.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Prevenir, detectar y actuar ante posibles casos de violencia de género entre la plantilla corresponsabilizándose en la lucha contra la violencia machista.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Para garantizar el cumplimiento de los derechos que tienen las trabajadoras víctimas de violencia de género, se llevará a cabo la creación de un folleto donde se recojan dichos derechos según la normativa vigente. Este documento ha de actualizarse permanentemente y en caso de ampliar los derechos establecidos por ley, completarse con aquellas medidas añadidas por la empresa. Asimismo, se difundirá por vía e-mail y en formato físico a todas las personas de la plantilla. Además, deberá publicarse en un sitio accesible de manera permanente (tablones e intranet) para facilitar el conocimiento y acceso de cualquier persona a la misma.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Personales y materiales		
PERSONAS RESPONSABLES	● Área Marketing ● Legal ● Agentes de Igualdad ● Área Personas		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	**CALENDARIZACIÓN**	2º año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	● Elaboración del folleto ● Nº y tipología de canales utilizados para la difusión. ● Nº de consultas recibidas relacionada con el contenido de la guía. ● Nº de casos detectados a partir de la elaboración de la guía desagregados por departamentos y centros.		

8. CRONOGRAMA DE ACTUACIONES

N.º	MEDIDA	2023		2024		2025		2026		2027
		1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S
1.	Diseño de programas específicos de selección y contratación para aquellos puestos en los que las mujeres se encuentren subrepresentadas.									
2.	Análisis de los tipos de contratación de la empresa de los últimos tres años, confrontando los tipos de contrato para ellos y para ellas. El análisis incluirá un estudio de las causas de la mayor parcialidad en la contratación de mujeres con respecto a los contratos mayoritarios a tiempo completo de trabajadores.									
3.	Formación sobre procesos de selección neutros y sesgos de género dirigida a las personas que intervienen en el reclutamiento, de cara a evitar posibles sesgos sexistas en los procesos selectivos.									
4.	Revisión del proceso de Selección y Contratación para garantizar que se lleve a cabo de acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades, con la debida difusión de la existencia de vacantes y sus criterios de contratación, y con la pertinente formación de las personas participantes en dicho proceso.									
5.	Incorporar en la descripción de la empresa de las ofertas de empleo, el compromiso adquirido por MACMILLAN con la igualdad de oportunidades a través de la puesta en marcha del Plan de Igualdad y garantizar un uso no sexista del lenguaje.									
6.	Elaborar anualmente un informe que recoja la composición por sexo de la plantilla la familia, el nivel profesional, departamento y puestos de trabajo e									

N.º	MEDIDA	2023		2024		2025		2026		2027
		1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S
	informar a la comisión de seguimiento de la evolución de la segregación ocupacional detectada.									
7.	Revisar anualmente la clasificación profesional para garantizar que no se incluyen personas con funciones y responsabilidades desiguales en un mismo puesto y nivel.									
8.	Realización de un estudio pormenorizado de las acciones formativas de la empresa: asistencia de hombres y mujeres a formaciones presenciales y online, número de horas que cursan ellas y que cursan ellos, tipo/nombre de los cursos a los que asisten, formaciones voluntarias relacionadas con el desarrollo profesional y quienes participan en estas formaciones, etc. Con los resultados del estudio, si se detectan sesgos de género, se implantarán medidas correctoras									
9.	Inclusión de cursos de sensibilización anuales en igualdad de oportunidades para toda la plantilla en el Plan de formación anual que incluya formación específica adaptada al perfil y funciones.									
10.	Impartición de formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las personas que conforman la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad para el desarrollo de sus funciones.									
11.	Inclusión de un módulo formativo de sensibilización en igualdad de oportunidades para nuevos/as trabajadores/as (como formación de acogida a la empresa).									
12.	Revisión alineamiento del modelo y principios de liderazgo de Macmillan Iberia conforme al existente en Springer Nature									

N.º	MEDIDA	2023		2024		2025		2026		2027
		1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S
13.	Puesta en marcha de medidas de acción positiva para garantizar la promoción de trabajadoras a grupos profesionales de mayor rango jerárquico donde se encuentran infrarrepresentadas, revertiendo la segregación vertical detectada.									
14.	Revisión con perspectiva de género de los procedimientos de promoción de la empresa (documentación, requisitos y competencias valoradas, métodos de comunicación de vacantes internas, etc.).									
15.	Realización de un estudio de talento del personal, centrado en poner en valor aquellas mujeres de la empresa con capacidad para promocionar.									
16.	Desarrollo y puesta en marcha de un plan de carrera formalizado que incluya perspectiva de género									
17.	Garantizar la visibilidad y el acceso a la información de vacantes (Success Factors, espacio Área Personas en Hive, boletín comunicación interna).									
18.	Priorizar a las mujeres en la selección, contratación o transformación del tipo de contrato a modalidad de jornada completa e indefinido para equilibrar la composición por sexo de estas modalidades.									
19.	Estudiar la viabilidad de ofrecer jornadas intensivas a las personas con reducción de jornada por guarda legal para que puedan realizar una jornada completa y evitar la reducción salarial consecuente de las reducciones de jornada.									
20.	Analizar las causas de cese de la plantilla desagregando los datos por sexo, realizando entrevistas personales cuando alguna persona cause baja voluntaria y describiendo en profundidad el motivo de ceses, incluyendo una descripción de las razones de los despidos disciplinarios.									

N.º	MEDIDA	2023		2024		2025		2026		2027
		1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S
21.	Elaborar y actualizar anualmente un registro sobre las necesidades de conciliación de la plantilla que incluya si tienen personas dependientes a cargos (más allá de hijas e hijos menores).									
22.	Realización de campañas de corresponsabilidad para fomentar el reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres.									
23.	Diseñar e implantar programas de reincorporación después de excedencias y bajas de larga duración y garantía de inclusión en planes de promoción.									
24.	Realización de un estudio detallado de la tipología contractual de la empresa de los últimos tres años y confrontar estos datos con las responsabilidades familiares de trabajadores y trabajadoras.									
25.	Priorizar la contratación de mujeres en caso de empate en los procesos de selección de candidaturas que pertenezcan a áreas y puestos de la empresa donde exista infrarrepresentación femenina									
26.	Informar anualmente a la Comisión de Seguimiento y al Comité de Empresa de las retribuciones medias de mujeres y hombres por nivel jerárquico y puesto. En caso de detectarse desigualdades, se valorará la realización de un plan que contenga medidas correctoras con plazo de aplicación.									
27.	Revisión de los criterios de adjudicación del complemento salarial “006 Gratificación voluntaria” y la percepción “705 Bonus”, con el objetivo de analizar si están beneficiando a los hombres en detrimento de las mujeres .									
28.	Actualizar la VPT utilizando la herramienta oficial del Ministerio de Igualdad y el Ministerio de Trabajo y Economía social (último año).									
29.	Realización de un protocolo específico en casos de acoso sexual y por razones de sexo y difusión a toda la plantilla.									

N.º	MEDIDA	2023		2024		2025		2026		2027
		1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S
30.	Realización de campañas de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.									
31.	Informe anual de la situación de la empresa en materia de prevención y atención a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo para seguimiento de la Comisión Instructora (y medidas adoptadas en el plan de igualdad).									
32.	Formación específica en prevención y detección de acoso sexual y acoso por razón de sexo para toda la plantilla.									
33.	Incluir en la formación específica para la promoción y en las acciones formativas para puestos de responsabilidad un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.									
34.	Incorporar la perspectiva de género en el plan de PRL, de emergencias y las evaluaciones de riesgos laborales atendiendo a las diferencias entre mujeres y hombres y garantizando que el plan cubra las necesidades específicas de cada sexo									
35.	Solicitar informes de siniestralidad y absentismo elaborados por la Mutua e internamente, reflejando procesos con baja y sin baja por sexo.									
36.	Incorporación, en la Encuesta de clima laboral anual, del nivel de satisfacción de las personas que trabajan en la empresa con las condiciones de salud psicosocial en su puesto.									
37.	Difusión del compromiso con la igualdad a través de la publicación del Plan de Igualdad de manera externa (empresas proveedoras, web corporativa…) y de manera interna (a través de todos los canales internos y a través de una campaña de sensibilización e información del Plan).									

N.º	MEDIDA	2023		2024		2025		2026		2027
		1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S
38.	Elaboración de un Manual de Buenas Prácticas en la Comunicación, que incluya usos de lenguaje y estilo no sexista y cuidado de las imágenes no estereotipadas.									
39.	Revisión y corrección del lenguaje e imágenes utilizados en la documentación de la empresa para transformarlo en no sexista.									
40.	Realización de un estudio detallado de la imagen interna y externa que transmite la empresa en sus acciones de marketing y comunicación en relación con el género y roles de género.									
41.	Realización de un estudio de las publicaciones de la empresa en relación con el género y roles de género.									
42.	Impartir acciones formativas y de sensibilización para facilitar la prevención y detección de posibles casos de violencia de género entre la plantilla.									
43.	Valorar la viabilidad y el impacto de la posible incorporación de contenidos dirigidos a prevenir y facilitar la detección de la violencia de género en algunos materiales educativos elaborados por MACMILLAN.									
44.	Elaborar y difundir un folleto que describa los derechos y garantías en el ámbito laboral de las mujeres víctimas de violencia de género.									
	SEGUIMIENTO SEMESTRAL MEDIDAS									
	EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD (Obligatorias: intermedia y final).									

9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Teniendo en cuenta que el plan de igualdad es un documento flexible con un fin, y que consta de: medidas, responsables, indicadores, y temporalidad; **lo dispuesto en este documento podrá ser modificado por decisión de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en caso de:**

- Detectar errores en el entendimiento o la implantación de la medida, que impidan su uso, o fomenten un uso inadecuado de la misma.
- No tener los indicadores correctos o suficientes para el posterior seguimiento del impacto.
- Que la empresa elimine el puesto designado como responsable de una medida, y sea necesario buscar otro que pueda suplir las mismas competencias.
- Que se detecte que el periodo establecido es insuficiente o por el contrario, demasiado extenso para poder detectar los factores a analizar correctamente.
- Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Asimismo, sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad **deberán revisarse**, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 del artículo 9 del RD 901/2020 de 13 de octubre.

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

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

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones

de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

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.

En caso de realizar las modificaciones solicitadas, se deberá realizar una difusión a toda la plantilla para que sean conocedores/as de las mismas.

En caso de que la normativa legal o convencional indique cambios que afecten al contenido y/o distribución de este documento, se deberá modificar para cumplir con las obligaciones pertinentes en el plazo que la normativa designe.

SOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y DISCREPANCIAS EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

En caso de discrepancias entre los miembros de la Comisión de seguimiento, las medidas/acuerdos requerirán la mayoría de cada una de las dos representaciones . Además, la Comisión de Seguimiento podrá proponer la presencia de personas asesoras en materia de Igualdad que tendrán voz, pero no voto.

Si no se consiguiesen las mayorías necesarias, y en caso de discrepancia grave, la comisión de igualdad acudirá a órganos de solución autónoma de conflictos laborales para resolverlo.

Todas las discrepancias de lectura de evaluación o revisión quedarán reflejadas en el acta de reunión, pudiendo tenerse en cuenta en la elaboración de próximos planes con el fin de mejora de los mismos.

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

La **Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad** encargada del seguimiento, evaluación y revisión periódica del plan estará conformada por:

NOMBRE Y APELLIDOS	CARGO EN LA EMPRESA	PARTE SOCIAL/PARTE EMPRESARIAL
JESUS AHUMADA GONZALEZ	HR Director CEE & Southern Europe	Parte empresarial
PATRICIA ALVAREZ OVALLE	Fulfillment Administrative	Parte social (comité empresa Madrid)
ESTHER ASENSIO SANZ	HR Generalist & CSR Specialist	Parte empresarial
SUSANA ESCALADA SIERRA	Clients Accounts Manager	Parte social (comité empresa Madrid)
GLORIA ILZARBE DE LA PEÑA	Senior HR Generalist	Parte empresarial
CARLOS LORENZO GARCIA	Sales Coordinator	Delegado de Personal (Valencia)
ARANTXA LOZOYA SANCHEZ	Legal Manager	Parte empresarial
MIGUEL ÁNGEL MOVILLA LOBO	Graphic Designer	Parte social (comité empresa Madrid)
FERNANDO RASTROLLO RASTROLLO	Finance Director	Parte empresarial
CHRISTOPHER ROBINSON	Commissioning Editor	Parte social (comité empresa)

Sus **funciones y funcionamiento** quedan definidas en el punto 12 del presente Plan de Igualdad.

11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El sistema de seguimiento de los Planes de Igualdad queda recogido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres hombres, y su modificación posterior mediante el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, así como en 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.

Concretamente, el artículo 46 de Ley de Igualdad establece que:

"*Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados*."

El seguimiento durante todo el desarrollo del Plan de Igualdad permitirá comprobar el grado de consecución de los objetivos propuestos para cada medida, así como conocer el proceso de desarrollo, con el fin de introducir otras medidas si fuera necesario, o corregir posibles desviaciones.

La evaluación del Plan de Igualdad permitirá la revisión de las prácticas en función de sus resultados, de cara a facilitar el cumplimiento de los objetivos generales del Plan.

Responsables del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

Las personas firmantes del presente Plan de Igualdad acuerdan constituirse en Comisión de Seguimiento, que se encargará de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento de las acciones desarrolladas.

Funciones de la Comisión de Seguimiento

- Dinamización y control de la puesta en marcha de las acciones del Plan de Igualdad.
- Supervisión de la ejecución del Plan.
- Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de las diferentes herramientas de seguimiento, en especial sobre los indicadores.
- Valoración del impacto de las acciones implantadas.

- Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso empresarial con la Igualdad de Oportunidades.

Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento

- Reunirse, como mínimo, **semestralmente** y siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.
- Recoger sugerencias y quejas de los/as empleados/as en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.

Seguimiento

La información recogida se plasmará en **informes semestrales**. Los informes harán referencia a la situación actual de cada uno de los centros de MACMILLAN y la evolución que han experimentado con la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad, a medida que se van implementando.

Los informes elaborados serán trasladados a Dirección para su conocimiento y valoración de los logros y avances de la empresa en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su gestión.

Evaluación

Tal y como se establece en el artículo 9.6 del Real Decreto 901/2020, se realizará, al menos, una **evaluación intermedia y otra final**, así como cuando sea acordado por la Comisión de Seguimiento.

Para la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos: indicadores de medidas de las fichas, actas de reuniones, informes semestrales y cualquier otra documentación que la Comisión de seguimiento considere necesaria para la realización de la evaluación.

Como muestra de conformidad a cuanto antecede, firman el presente documento en Madrid, a 17 de abril de 2023.