

Cuestiones previas:

- El presente documento se remite electrónicamente a la Comisión Negociadora para que lo valore y se pueda proceder a su aprobación.
- Los datos personales incluidos en el Plan que dispone la organización no están incluidos en este formato en aras la protección de datos personales para su inscripción al RegCon.

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón Social	MIMCORD XXI, SL
NIF	B-62348750
Domicilio Social	Passeig del Ter s/n (Can Ilanas)
Forma jurídica	Sociedad Limitada
Año de Constitución	
Transformación/Fusión	2022
Responsable de la Organización	
Nombre	Marc Rovira Martinez
Cargo	Director General
Telf.	938510766
e-mail	marcovira@mimcord.com
Responsable de Igualdad	
Nombre	-----
Cargo	Responsable RRHH
Telf.	606950957 / 938510766
e-mail	administration@mimcord.com
ACTIVIDAD	
Sector Actividad	Textil y de la Confección Anexo VII Fibras diversas
CNAE	1394
Descripción de la actividad	Fabricación de cuerda de papel y bramantes
Dispersión geográfica y	A nivel mundial

ámbito de actuación						
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	27	Hombres	45	Total	72
Centros de trabajo	1					
Facturación anual (€)	8.300.000€ (2021)					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	si					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	-----					
Representación Legal i/o sindical de las trabajadoras y trabajadores	Mujeres	1	Hombres	4	Total	5

Subscriben el presente Plan de Igualdad:

Los Miembros del Comité de Empresa de *MIMCORD XXI SL y escogidos en acta de 31 de agosto de 2022 como representantes del Comité en la negociación del Plan de Igualdad de la empresa MIMCORD XXI SL.

Los representantes por la empresa MIMCORD XXI SL para la negociación del Plan de Igualdad.

Miembros todos ellos de la Comisión de Negociación y Seguimiento del Plan de Igualdad constituida en acta de 27 de septiembre de 2022.

Ámbito personal, territorial y temporal del Plan de Igualdad:

- **Ámbito Personal:** El Plan de Igualdad será aplicable a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, así como si procede, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio a la empresa usuaria.
- **Ámbito Territorial:** El Plan de Igualdad es de ámbito territorial provincial, y registrá en el único centro de trabajo que la empresa tiene ubicado en -08560- Manlleu (Barcelona), Paseo del ter s/n (Can Llanas).
- **Ámbito Temporal:** El Plan de Igualdad tendrá una vigencia de 4 años desde su aprobación e inscripción al REGCON, siendo esta duración la máxima prevista por el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020, siendo de obligado cumplimiento para la Comisión de Seguimiento comunicar la intención de implementar y negociar nuevamente el Plan de Igualdad en el plazo mínimo de 3 meses previos a su prescripción.

Actuaciones previas llevadas a cabo para la confección del Presente Plan de Igualdad:

- 28.07.22: Comunicación empresarial de la intención de promover un Plan de Igualdad.
- 31.08.22: Formalización de la promoción del Plan de Igualdad con los intervinientes suscribientes el Plan.
- 27.09.22: Constitución de la Comisión Negociadora y seguimiento del Plan, y régimen de funcionamiento de la comisión.
- 21.11.22: Sesión de la Comisión Negociadora para valorar la encuesta que se ha remitido a la plantilla con posterioridad; Revisión del cuestionario evacuado por el Departamento de Recursos Humanos y Dirección de la empresa; Valoración de los puestos de trabajo de Igual Valor; Registro Retributivo y explicación de las diferencias existentes; Propuesta Auditoría Retributiva.
- 19.12.22: Sesión de la Comisión Negociadora para revisar y valorar la auditoría retributiva y atacar todos los asuntos necesarios para lograr el diagnóstico del Plan y objetivos por áreas a realizar.
- Entre las fechas de 20.12.22 y hasta la fecha de 11.01.23 se ha llevado a cabo la confección del diagnóstico y los Objetivos del Pla, así como la rectificación de los puntos que fueron objeto de enmiendas por parte de la Comisión de la Auditoría Retributiva confeccionada por experto externo.
- El día 12.01.23 se comunica en formato telemático a todos los miembros de la Comisión:
 - Assumpció del Cargo de Comisión de Seguimiento de acuerdo con las actas de 19.12.22 y 27.09.22.
 - Correcciones a la auditoría efectuadas por experto externo.
 - Informe diagnóstico.
 - objetivos del Plan.
 - Plan de Igualdad

Para que pueda ser devuelto con las respectivas enmiendas y/o firmas para poder llevar a cabo la convocatoria prevista por el día 13.01.23 para la aprobación del Plan, designa de persona que lo registrará y registro al REGCON de Cataluña.

Informe Diagnóstico:

Se da por reproducido el informe diagnóstico elaborado por la responsable de recursos humanos con el asesoramiento y ayuda de experto externo, y se trasladan de forma resumida las conclusiones del mismo en relación a la auditoría retributiva la cual también se da por reproducida en la documental que consta en la negociación y elaboración del Plan:

RESULTADOS INFORME DIAGNÓSTICO EN RELACIÓN A AUDITORÍA RETRIBUTIVA.

- Habría que adoptar medidas de acción positiva para que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia la gente esté informada que el ejercicio de los derechos para la conciliación de la vida personal con la laboral y familiar no comporta ningún prejuicio para el trato igualitario de las personas, y por el acceso a las formaciones, promociones y ventajas que puede ofrecer la empresa en la aplicación de su política de personas.
- Habría que adoptar medidas de acción positiva para que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda una mujer a las vacantes de lugares en que estén *infra representadas, tanto verticalmente como horizontalmente.
- Hay que emplear tanto en los cargos como en las comunicaciones, ofertas y cualquier otro un lenguaje inclusivo y neutro no binario por el habrá que sustituir todas aquellas palabras que denoten una *masculinització por palabras tales como: personas, talento, etc.
- Habrá que trasladar al Comité de Empresa las vacantes y procesos de selección para que pueda cumplir con su función de garante de la garantía de los derechos y políticas de igualdad.
- Habrá que reservar una cuota en los procesos de selección para revertir la infrarrepresentación femenina a la empresa, y solo en el defecto que aquella cuota quede deserta universalizar la oferta a todas las personas trabajadoras con independencia de su género.
- Hay que comunicar y poner al alcance de la plantilla el protocolo de Acoso Laboral y Sexual y comunicarlo formalmente al Comité de Empresa.
- Hay que llevar a cabo acciones formativas tendentes a potenciar la sensibilización de las personas trabajadoras respecto la igualdad de género.
- Hay que llevar a cabo acciones formativas tendentes a potenciar la sensibilización de las personas trabajadoras respecto la violencia de género.
- Hay que revisar la política de prevención de riesgos laborales para comprobar si cumple la perspectiva de género.
- Cualquier otro que se fije a los objetivos del Plan.
- Al plazo de la vigencia del Plan de Igualdad, habrá que trasladar la valoración

de puestos de trabajo siguiendo con las prerrogativas que la norma por la fecha que corresponda disponga, y los modelos que el Ministerio/GenCat puedan proponer.

- El mecanismo de seguimiento y evaluación para lograr los objetivos y plan de actuación lo tiene que determinar la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad siendo ella el órgano responsable de la implementación de las medidas propuestas y seguimiento.

Hay que tener presente que la vigencia de la auditoría coincide con la vigencia del Plan de igualdad por el que en el momento en que la Comisión de Negociación y Seguimiento del Plan convoque nueva apertura de promoción al plazo de la vigencia del presente, previa confección de la valoración de los puestos de trabajo en los términos indicados al diagnóstico, habrá que remitir registro retributivo del último ejercicio al experto externo para que proceda a la auditoría que habrá que incluir en el nuevo Plan de Igualdad.

Objetivos del Plan de Igualdad (definidos por áreas):

Proceso de selección y contratación

Objetivo:

Presencia equilibrada de mujeres y hombres a todos los niveles de la empresa.

Clasificación Profesional

Objetivo:

Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional en la organización.

Formación

Objetivo:

Formar a la totalidad de la plantilla de la organización en materia de igualdad.

Promoción Profesional

Objetivo:

Garantizar que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres de ocupar lugares de responsabilidad.

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

Objetivo:

La organización no tiene personal acogido a las medidas de conciliación familiar, por el que mientras no se dé la situación no se aplicará ninguna medida tendente a la promoción del ejercicio corresponsable, a pesar de en el momento en que alguna persona trabajadora la pida se llevará a cabo la información legal vigente a la fecha para adaptar la jornada de trabajo, a la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad entre géneros.

Asimismo no hay ningún personal acogido a medidas de teletrabajo, por el que por el caso que en el decurso de la vigencia del Pla se de aquella circunstancia se informará oportunamente a la persona trabajadora de sus derechos y obligaciones en el marco legal de regulación de aquella modalidad contractual.

Seguridad, y Salud Laboral.

Objetivo:

Garantizar la salud laboral de las personas trabajadoras de la organización con perspectiva de género.

Infra representación Femenina.

Objetivo:

Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres a todos los niveles de la empresa.

Retribuciones y auditoría retributiva.

Objetivo:

Garantizar el principio igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de valor nigual.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Objetivo:

Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo a la empresa.

Comunicación inclusiva y no sexista.

Objetivo:

Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas.

Apoyo a las trabajadoras víctimas de Violencia de género.

Objetivo:

Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.

Medidas de Igualdad (por áreas):

Proceso de selección y contratación

Medida:

Incluir como criterio de selección la preferencia del sexo infrarrepresentado a la igualdad de méritos y capacidades.

Utilizar un lenguaje neutro y no sexista y reservar una cuota de ingreso para el género infrarrepresentado a la sección que corresponda, y en caso de que no se cubra entonces abrir el proceso de selección de forma universal a todos los géneros.

Clasificación Profesional

Medida:

Adoptar un sistema de valoración de puestos de trabajo de acuerdo con la normativa vigente de tal manera que a la conclusión de la vigencia del Pla se disponga de la valoración de puestos de trabajo de igual valor que proporcione un valor a cada lugar y permita asignarle una retribución de acuerdo con este valor, en este último caso,

cuando la retribución fijada e Convenio Colectivo se vea mejorada por la decisión de la empresa.

Formación

Medida:

Formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres dirigida especialmente a aquellos mandos relacionados con la gestión de personas, dando prioridad a la formación en horario laboral y en su defecto en formato telemático para su implantación al total de la plantilla con independencia de su situación contractual (incapacidad temporal, reducción de jornada, permiso retribuido, excedencia, etc..).

Promoción Profesional

Medida:

Redactar un documento que defina los criterios objetivos de promoción que habrá que implementar de forma sucesiva durante la vigencia del Plan, en un plazo máximo de 24 meses desde su aprobación e inscripción.

Garantizar la presencia de personas del sexo menos representado a las candidaturas, fomentando la representación equilibrada de mujeres y hombres, reservando una cuota de promoción por el género menos representado, y en defecto de candidatos abrirlo con carácter universal a todos los géneros.

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. Medura:

El departamento de recursos humanos llevará un registro desgregado por género, de las personas que se quieran acoger a la conciliación familiar, personal y laboral, así como a las que quieran trabajar en modalidad de teletrabajo, informando en la Comisión de Seguimiento del Plan para concretar si hay ninguna persona trabajadora que se haya acogido.

Seguridad, y Salud Laboral.

Medida:

El Departamento de Recursos Humanos contactará, en el plazo de 6 meses desde la aprobación y registro del Plan, con el Servicio Ajeno de Prevención de Riesgos Laborales de la organización para que:

- Recopile datos desagregados por sexo que aporten información para definir una política preventiva que respete las necesidades y las diferencias que puedan darse por géneros.
- Y en caso de que ciertamente se den aquellas diferencias revise el Plan de Prevención de Riesgos Laborales con perspectiva de género, llevando a cabo las adaptaciones necesarias.

Una vez efectuada este trámite, se llevará a cabo una campaña con la plantilla para actualizar la información y formación de las personas trabajadoras de la organización, respetando las medidas que se han indicado para el Área de Formación en este documento.

Aun así el Departamento de Recursos Humanos de la organización llevará un control esmerado de las Incapacidades Temporales por Contingencia Profesional que se den a la empresa, a los efectos de llevar un registro segregado por género y puesto de trabajo de las personas que durante su jornada laboral sufran incidentes o accidentes laborales y/o enfermedades profesionales.

Infra representación Femenina.

Medida:

El Departamento de Recursos Humanos realizará un seguimiento anual de los procesos de selección y contratación de personas trabajadoras desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y lugar funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada.

El Departamento de Recursos Humanos realizará un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y lugar funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción.

Retribuciones y auditoría retributiva.

Medida:

Mantener los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales regulados al Convenio Colectivo de aplicación.

Cuando la retribución fijada en Convenio Colectivo se vea mejorada por la decisión de la empresa habrá que garantizar que los criterios que llevan a la aplicación de aquellas mejoras sean claros, objetivos y neutros, de tal manera que la retribución se determine por el mismo valor del trabajo llevado a cabo, y no solo por trabajos en condiciones idénticas.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Medida:

Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo a la empresa.

Exponer a la Representación Legal de los Trabajadores el Protocolo que ya está redactado y el cual resta pendiente de aprobación por el Comité de Empresa.

Realizar actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido al Protocolo a toda la plantilla mediante los canales de comunicación habituales e incluir el protocolo en el Manual de Bienvenida y Línea Ética con indicación clara de la persona de contacto y canales de denuncia de cualquier situación que sea subsumible en aquel tipo de acoso.

Comunicación inclusiva y no sexista.

Medida:

Actualizar la comunicación y publicación de la empresa para incorporar un uso del lenguaje no sexista e inclusivo.

Corregir imágenes y comunicación visual que solo representa un sexo y/o que contiene estereotipos de género (página web, folletines informativos, tarjetas, comunicación corporativa...).

Apoyo a las trabajadoras víctimas de Violencia de Género.

Medida:

Concienciar a la plantilla y a las nuevas incorporaciones mediante los canales de comunicación habituales y documentación de bienvenida que se pueda facilitar, de la especial protección que merecen las personas trabajadoras que son víctimas de la violencia de género y ofrecer acompañamiento y/o asesoramiento a las personas trabajadoras que manifiesten a la organización su condición de víctimas de violencia de género.

Potenciar la contratación de personas trabajadoras que hayan sido declaradas como víctimas de violencia de género.

Por el caso que la persona trabajadora no lo denuncie y la organización por cualquier canal tenga conocimiento que alguna de las personas trabajadoras puede ser víctima de violencia de género intentar establecer de forma confidencial algún tipo de comunicación con la persona perjudicada para que conozca la concienciación de la

organización respeto esta cuestión y ofrecimiento de la ayuda y apoyo que se le pueda facilitar en tal circunstancia.

Aplicación y Seguimiento del Plan de Igualdad// Evaluación y Revisión del Plan:

El Plan de Igualdad estará sometido al seguimiento de la Comisión constituida en la fecha de 27.09.22 y las funciones de la cual constan definidas en aquella acta, y reproducimos a continuación:

- *Velar por el cumplimiento de la organización del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, junto con la implantación de mecanismos o propuestas para la sensibilización de los trabajadores/oras de la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades a la política de la empresa y la necesidad de participar en el desarrollo de las diferentes fases para arrancar el Plan de Igualdad.*
Las partes convienen a delegar esta función en la Responsable de Recursos Humanos.
- *Informar la plantilla sobre los diferentes pasos hechos para la elaboración del Plan de Igualdad.*
Las partes convienen a delegar esta función nos los miembro del Comité de Empresa que integran esta comisión.
- *Impulsar la difusión, el conocimiento y la implantación del Plan de Igualdad dentro de la empresa, así como recoger y evaluar sugerencias sobre este.*
Las partes convienen a delegar esta función nos los miembro del Comité de Empresa que integran esta comisión.
- *Emitir, recopilar y conocer los informes, estadísticas y/o datos que evalúan la consecución de los objetivos marcados y que aparecen señalados en el Plan de Igualdad como instrumentos de recogida de información.*
Las partes convienen a delegar esta función en la persona de la Responsable de Recursos Humanos.
- *Conocer el número de casos que por acoso o por acoso sexual se hayan producido.*
Las partes convienen a delegar esta función en el Jefe de Calidad, actual controlar del Protocolo de Acoso que la empresa tiene implantado a través de la Línea Ética vigente a la empresa . La Responsable de Recursos Humanos dará oportuno traslado de esta designa en el Jefe de Calidad mediante comunicación electrónica a su dirección de correo corporativa.
- *Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad:*
 - Constatar la relación o no de las acciones previstas.
 - Constatar el grado de participación de la plantilla en la elaboración y la aplicación del Plan.
 - Constatar el cumplimiento del calendario de actuaciones previsto.
 - Identificar y buscar soluciones en los problemas que puedan surgir durante el desarrollo del Plan de Igualdad.

- Formular recomendaciones para el mejor desarrollo del Plan de Igualdad.
- El asesoramiento desde la perspectiva de género en cualquier materia.
- Reaccionar con nuevas acciones ante contingencias no previstas durante la aplicación del Plan.

La periodicidad de las reuniones será de dos reuniones mínimas por año que se realizarán antes de las vacaciones de verano, y en los últimos días del año, siendo las fechas en días laborables a elegir entre los días 1 y 30 de junio y los días 01 y 31 de diciembre de cada año durante la vigencia del Plan.

El llamamiento para la organización y convocatoria de estas reuniones se efectuará telemáticamente por comunicación electrónica conjunta a los miembros de la comisión en la dirección electrónica corporativa de cada uno de ellos, y se consensuará la fecha de convocatoria entre todos los intervinientes. El encargado de efectuar el llamamiento será la responsable de Recursos Humanos de la empresa, quien con un **plazo mínimo de 7 días recordará a los intervinientes la necesidad de programar la convocatoria.**

Convocatorias extraordinarias: Por el caso que se dé algún caso de transgresión de los Objetivos fijados en el Plan que requiera de atención e intervención urgente y no coincida con el periodo ordinario de convocatoria la Responsable de Recursos Humanos pondrá en conocimiento a los Miembros de la Comisión de Seguimiento para que se consensúe la necesidad de convocar una reunión extraordinaria o esperar la celebración de la sesión ordinaria en los términos previstos en el Plan.

La forma, materias a tratar, debate y medidas adoptadas se realizarán de acuerdo con aquello indicado al acta de constitución de la Comisión Negociadora y de Seguimiento del Plan suscrita en fecha de 27.09.22.

Así pues integran la Comisión de Seguimiento del Plan las mismas personas que lo subscriben y que constan detalladas a la cabecera.

Por lo que:

- El órgano responsable del seguimiento del Plan de Igualdad será la Comisión de Seguimiento indicada.
- Para casos excepcionales, denunciados o que transgredan los Objetivos fijados en el Plan para cada una de las áreas indicadas, el sistema de seguimiento y evaluación seguirá el formato previsto por la administración pública y que se anexa al presente consistente en:
 - Ficha de seguimiento.
 - Cuestionario de seguimiento del Plan.
 - Informe de Seguimiento.

Tal documentación hará falta que sea debidamente instruida por la persona designada responsable por las áreas que merezcan una apreciación o matización especial, a presencia de la Comisión de Seguimiento, quien elaborará el pertinente informe en el formato indicado.

- Si no se dan incidencias y los Objetivos por áreas siguen el decurso previsto en la documental que se incluye en el Plan, la Comisión de Seguimiento hará mención expresa en informe resumido sin que sea necesario agasajar la documental “Ficha de seguimiento” y “Cuestionario de Seguimiento del Plan”.

Concluida la convocatoria ordinaria o extraordinaria en su caso, la Comisión de Seguimiento levantará la oportuna Acta que se incorporará a la documental del Plan de Igualdad.

Para la evaluación del Pla se realizará una encuesta a la plantilla y a la dirección de la empresa, para que evalúe la implantación del Plan de acuerdo con los documentos normalizados que en la fecha de evaluación tenga publicada la administración pública, para comprobar la satisfacción de la plantilla, implementación correcta del Pla y empezar a trabajar el Nuevo Plan de acuerdo con la información obtenida.

Calendario de Actuaciones:

- Se prevé que por toda la tarde del 12.01.23 y mañana del 13.01.23 los miembros de la Comisión Negociadora del Pla puedan estudiarlo y revisarlo para proceder, si no hay nada que lo impida, en su aprobación a mediodía del 13.01.23.
- El mismo 13.01.23 una vez se haya aprobado, se procederá a designar el experto externo que se encargará de registrar el Plan al RegCon de Cataluña (tal gestión se podrá llevar a cabo por todo el día 13.01.23 y en caso de insuficiencia técnica del servicio por todo el día 16.01.23).
 - Una vez aprobada y registrada el Plan, los responsables de Recursos Humanos lo colgarán a la plataforma habitual que sirve de canal de comunicación a las personas trabajadoras.
 - En la semana del 16.01.23 la organización suscribirá el acuerdo del Protocolo de Acoso con el Comité de empresa y procederá a su publicación a la plataforma habitual que sirve de canal de comunicación a las personas trabajadoras, con mención expresa de quien será la persona responsable del mismo.
 - En caso de que todo siga con el procedimiento habitual, se convocará la primera reunión ordinaria de la Comisión de Seguimiento por el mes de Junio de 2023, en la cual el Departamento de Recursos Humanos tendrá que trasladar a la Comisión de Seguimiento la valoración del Servicio Aliado de Prevención de Riesgos Laborales

respecto a prevención de riesgos a la empresa con perspectiva de género de acuerdo con las medidas acordadas por el Área de actuación relativa a Seguridad y Salud Laborales.

- A los 24 meses de vigencia del Plan, el Departamento de Recursos Humanos tendrá que trasladar a la Comisión de Seguimiento los criterios Objetivos de promoción que haya redactado con perspectiva de género de acuerdo con las medidas acordadas por el Área de actuación relativa a la Promoción.
- Se fija la fecha de 12 de enero de 2026 (lunes) para remitir las encuestas indicadas para la evaluación del Plan durante su vigencia, siendo la persona responsable de comunicar las encuestas la responsable de Recursos Humanos que una vez tenga los resultados y en virtud de los mismos efectuará convocatoria ordinaria o extraordinaria en los términos expuestos.

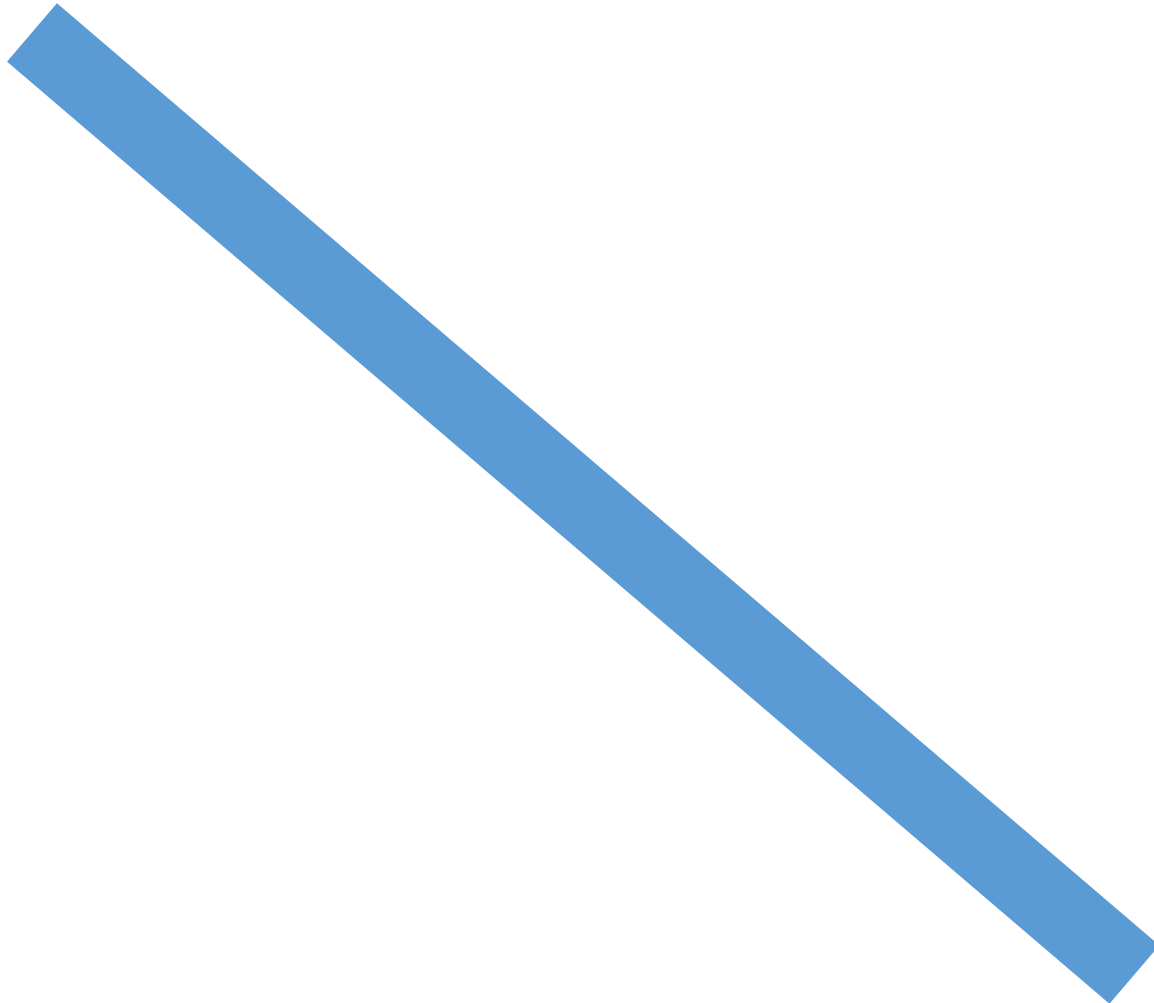
Procedimiento de modificación:

Por el caso que durante la vigencia del Pla se produissin discrepancias, cambios, o enmiendas que requieran de alguna anotación, matització o similar, la responsable de Recursos Humanos:

- Cualquiera de estas situaciones será debidamente notificada al correo electrónico corporativo de responsable de Recursos Humanos por quienes tenga conocimiento, sea o no miembro de la Comisión de Seguimiento.
- Una vez valorada la comunicación la trasladará a los miembros de la Comisión de Seguimiento para que valoren la necesidad de convocarse, estableciendo a la convocatoria el orden del día.
- En caso de que así se determine, se procederá a la convocatoria y se levantará acta de la reunión con los comentarios, enmiendas o similares que procedan, con anotación exprés al expediente del Pla, incorporando el documento al resto de documental que lo integra, comunicando el cambio, enmienda o similar mediante publicación a la plataforma habitual que sirve de canal de comunicación a las personas trabajadoras, para ponerlas en conocimiento del cambio siempre respetando todos aquellos datos que merezcan especial protección por su carácter personal.

DOCUMENTAL QUE ACOMPAÑA EL PLAN DE IGUALDAD:

- Auditoría Retributiva y enmiendas planteadas por la comisión negociadora en acta de 19.12.22.
- Diagnóstico del plan de igualdad, y Objetivos del plan de igualdad.
- Protocolo de acoso confeccionado por el Departamento de Calidad de la empresa y pendiente de aprobación por parte del Comité de Empresa.



ANEXOS AL PLAN DE IGUALDAD

FICHA DE SEGUIMIENTO

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS	
Área	
Medida	
Persona/Departamento responsable	
Fecha implantación	
Fecha de seguimiento	
Rellenado por	
Que indicadores han servido para detectar la incidencia.	

Indicadores de resultado	Pendiente	En ejecución	Finalizada
Nivel de ejecución Indicar el motivo por el cual la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos		
	Falta de recursos materiales		
	Falta de tiempo		
	Falta de participación		
	Descoordinación con otros departamentos		
	Desconocimiento del desarrollo		
	Otros motivos (especificar)		
Indicadores de Procesos			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras detectadas para su implantación.			
Soluciones adoptadas (si es el caso)			
Indicadores de Impacto			
Resolución de desigualdades.			
Mejoras producidas			
Propuestas			

MODELO CUESTIONARIO PARA EL SEGUIMIENTO.

1. Los datos recogidos son claros? Son coherentes o se contradicen? En qué sentido? Faltan datos?
2. Las medidas y sus actuaciones se ajustan a aquello previsto? En general, el plan se desarrolla correctamente?
3. Se han conseguido los objetivos perseguidos para cada acción? Hay retrasos importantes? Valorar los desajustos en general.
4. Qué incidencias se han detectado? Cómo se han solucionado? Hay obstáculos, inercias de trabajo u otros elementos que estén dificultando el desarrollo del Plan? Qué? Se pueden modificar o suprimir?
5. Se han generado nuevas necesidades durante la implementación? Se puede dar respuesta? Se han adoptado medidas correctoras o se han incorporado medidas nuevas para darlos respuesta?
6. Se han implicado las personas esperadas en el proceso? En el grado estimado? Ha habido resistencias? De qué tipo? Cómo se han solucionado?
7. Los recursos han estado suficientes? El presupuesto ha dado la cobertura esperada? Os habéis modificado?
8. El calendario se ha cumplido?
9. Se han introducido cambios o ajustamientos en el desarrollo del Plan? Cuales?
10. A la dimensión interna: Se han reducido desequilibrios entre mujeres y hombres a la empresa? En qué áreas? Hay cambios respecto de la percepción de la igualdad? Se han producido cambios a la cultura de la organización respecto a la igualdad? Y en los procedimientos?
11. A la dimensión externa: Se han producido cambios a la imagen de la empresa? A la relación con el entorno? En las relaciones comerciales?

MODELO INFORME PARA EL SEGUIMIENTO

[Período de referencia]

INFORME SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD DE MIMCORD XXI SL

1. Datos generales
 - Razón social.
 - Fecha del informe.
 - Período de análisis.
 - Órgano/Persona que lo realiza.

2. Información de resultados para cada área de actuación.
 - Fichas de seguimiento de medidas.
 - Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de Objetivos.

3. Información sobre el proceso de implantación.
 - Adecuación de los recursos asignados.
 - Dificultades o resistencias encontradas en la ejecución.
 - Soluciones adoptadas si es el caso.

4. Información sobre impacto.
 - Avances en la consecución de los Objetivos marcados en el Plan.
 - Cambios en la gestión y el clima empresarial.
 - Corrección de desigualdades.

5. Conclusiones y propuestas.
 - Valoración general del proceso de implantación del plan al período de referencia.
 - Propuestas de modificación de medidas incluidas en el plan o adopción de otras nuevas si de las conclusiones del seguimiento se estima necesario.

El que se manifiesta a todos los efectos a Manlleu el día 12.01.23 por la Comisión Negociadora