



PLAN DE IGUALDAD

LAMP, S.A.U.

noviembre 2022

ÍNDICE

- 1. INTRODUCCIÓN**
- 2. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN**
- 3. REGLAMENTO Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE NEGOCIACIÓN Y DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD**
 - Principios Generales
 - Objeto y aplicación
 - Composición
 - Reuniones y actas
 - Toma de acuerdos
 - Confidencialidad
 - Recursos
 - Funciones
- 4. ASPECTOS GENERALES DEL PLAN**
 - Artículo 1.- Régimen Jurídico
 - Artículo 2.- Finalidad del Plan
 - Artículo 3.- Ámbito territorial de aplicación
 - Artículo 4.- Ámbito subjetivo de aplicación
 - Artículo 5.- Duración del Plan
 - Artículo 6.- Modificación del Plan
 - Artículo 7.- Interpretación del Plan
 - Artículo 8.- Acuerdo Único
 - Artículo 9.- Nulidad parcial
 - Artículo 10.- Ley aplicable y jurisdicción competente
- 5. PRINCIPIOS GENERALES DE LA EMPRESA**
 - Artículo 11.- Igualdad en la contratación
 - Artículo 12.- Prohibición de discriminación y prevención del acoso
 - Artículo 13.- Protección de la igualdad de trato entre hombres y mujeres
 - Artículo 14.- Igualdad en la promoción interna
 - Artículo 15.- Promoción del desarrollo profesional de los/as Empleados/as
 - Artículo 16.- Protección de la Igualdad en la negociación colectiva
 - Artículo 17.- Conciliación de la vida profesional y familiar
- 6. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN INICIAL DE LA EMPRESA**
 - Artículo 18.- Condiciones de los procesos de selección de personal
 - Artículo 19.- Análisis sobre los datos de contratación
 - Artículo 20.- La política de promoción interna de la Empresa
 - Artículo 21.- Política de retribución Empresa, análisis brechas
 - Artículo 22.- Medidas de formación de los/as Empleados/as
 - Artículo 23.- Medidas de conciliación familiar
 - Artículo 24.- Infrarepresentación femenina
 - Artículo 25.- Prevención de las situaciones de acoso

- Artículo 26.- Ayuda a Empleadas víctimas de violencia de género
- Artículo 27.- Fomento de una cultura empresarial integradora

7. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

- Objetivos Generales
- Objetivos Específicos

8. ÁREAS DE ACTUACIÓN: OBJETIVOS Y MEDIDAS DE DESARROLLO

- Artículo 28.- Condiciones de los procesos de selección de personal
- Artículo 29.- La política de promoción interna de la Empresa
- Artículo 30.- Política de retribución de la Empresa
- Artículo 31.- Medidas para la formación de los/as Empleados/as
- Artículo 32.- Medidas de conciliación de la vida familiar y profesional
- Artículo 33.- Clasificación profesional y condiciones de trabajo
- Artículo 34.- Prevención de las situaciones de acoso y discriminación
- Artículo 35.- Ayuda a las víctimas de violencia de género
- Artículo 36.- Fomento de una cultura empresarial integradora y política de comunicación

9. CALENDARIO OBJETIVOS Y MEDIDAS

10. CUMPLIMIENTO DEL PLAN Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO

- Artículo 37.- Órgano supervisor
- Artículo 38.- Composición del órgano supervisor
- Artículo 39.- Funciones del órgano supervisor
- Artículo 40.- Calendario de Supervisión
- Artículo 41.- Sanciones por incumplimiento del Plan
- Artículo 42.- Control de los objetivos
- Artículo 43.- Denuncias de incumplimientos de las medidas de igualdad
- Artículo 44.- Solución extrajudicial de conflictos

11. APROVACIÓN DEL PLAN

(Anexo acta aprobación del plan)

LAMP, S.A.U.

PLAN DE IGUALDAD

(en adelante, el "Plan")

1 INTRODUCCIÓN

La redacción y elaboración del presente Plan tiene su base en los siguientes aspectos:

Lamp sintió inquietud hacia la integración de los principios de Igualdad en la organización, en base a La Ley orgánica 3/2007, desde su aprobación. El pasado 2020 empezó a explorar y analizar la mejor forma de llevarlo a cabo, y entonces con la contratación de una Consultora externa que le permitiera asegurarse el apoyo técnico y la objetividad requeridos en un proyecto de estas características, inició el camino para emprender la primera fase de diagnóstico.

El presente Reglamento tiene como objeto regular el funcionamiento interno de la Comisión de Igualdad dotando de los instrumentos básicos necesarios para que en el seno de la empresa LAMP, S.A.U., la parte empresarial y la Representación Legal de los Trabajadores (RLT), identifiquen y corrijan las posibles situaciones de discriminación o de desigualdad que pudieran existir en el ámbito laboral o aquellas que, de forma indirecta, se puedan producir.

2 COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES

LAMP, S.A.U. declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y RD 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.

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

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

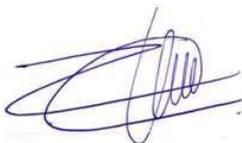
Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo del plan de acción, seguimiento y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad.

De igual forma, para diferentes fases del Plan de Igualdad, necesitaremos la colaboración y participación de todo el personal de la empresa, por lo que agradeceremos vuestra implicación y ayuda para ello.

Así mismo la dirección de LAMP, S.A.U. se compromete a asignar los recursos económicos y materiales necesarios para el desarrollo de todo el proceso que implica la elaboración del Plan de Igualdad.

FIRMADO POR LA DIRECCIÓN
FECHA Y LUGAR

13 de diciembre de 2021, Terrassa



Ignasi Cusidó Codina
CEO LAMP, S.A.U.

3 REGLAMENTO Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE NEGOCIACION y de SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

3.1 DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

En virtud de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en concreto en su Capítulo III relativo a Planes de igualdad de las Empresas y otras Medidas de Promoción de la igualdad se ha constituido con fecha 18 de mayo de 2018 la Comisión de Negociación para la igualdad de oportunidades y la no discriminación, la cual se dotará del presente reglamento.

3.2 OBJETO Y APLICACIÓN

El presente Reglamento tiene como objeto regular el funcionamiento interno de la Comisión de Igualdad dotando de los instrumentos básicos necesarios para que en el seno de la empresa LAMP, S.A.U., la parte empresarial y la RLT, identifiquen y corrijan las posibles situaciones de discriminación o de desigualdad que pudieran existir en el ámbito laboral o aquellas que, de forma indirecta, se puedan producir.

La comisión para igualdad de oportunidades y no discriminación estará encargada de velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres en la propia empresa.

La Comisión de Igualdad estará encargada de negociar el Plan de Igualdad.

Dicho Plan fijará el conjunto de medidas a abordar, los objetivos 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.

3.3 COMPOSICIÓN

En fecha 13 de diciembre de 2021 se redacta y se firma el Compromiso de la Dirección, y en fecha 10 de febrero de 2022 se constituye la Comisión Negociadora para poder llevar a cabo el primer Plan de Igualdad de LAMP, S.A.U.

Forma parte de esta Comisión:

POR PARTE DE LA EMPRESA:

- Marta Puigdengolas (Dir. RRHH)
- Xavi Marbà (Resp. Calidad)

REPRESENTACION SOCIAL (Representantes de los trabajadores surgidos del proceso electoral con fecha mayo de 2019)

- Susana Carmona (Esp. SAP)
- David Camps (Téc. Calidad)

La Comisión está equilibrada al 50% en la representación de mujeres y hombre, así como la representación social de la empresa.

3.4. REUNIONES Y ACTAS

Durante el proceso de negociación del Plan de Igualdad, el número de reuniones serán las necesarias hasta su firma. Una vez firmado y para el ejercicio de sus funciones la Comisión de Igualdad se reunirá cada trimestre, quedando auto convocadas las partes de una a otra reunión, pudiendo realizar reuniones extraordinarias a petición razonada de cualquiera de las dos representaciones con un preaviso de un mes de antelación.

Tanto a lo largo de las reuniones de la negociación del Plan de Igualdad como en relación a las reuniones relativas al seguimiento del Plan, estas se harán de forma presencial o por videoconferencia en función de la naturaleza de la misma.

De las reuniones se levantará acta que recogerá los temas tratados y acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión.

3.5 TOMA DE ACUERDOS

Las decisiones de la comisión se adoptarán en general por consenso, y en caso de que no se llegue a este, se tomarán con el voto favorable de la mayoría.

Se realizará en caso de desacuerdo, un documento anexo al acta recogiendo la posición de la parte discrepante.

3.6. CONFIDENCIALIDAD

Las personas que componen la Comisión de Igualdad, así como sus asesoras/es están obligados a respetar la confidencialidad y sigilo profesional tanto en los asuntos tratados en las reuniones como de la documentación y datos presentados y aportados por las partes. Aquellos datos que estén protegidos por la LOPD serán objeto de especial sigilo.

3.7 RECURSOS

Todas las horas destinadas al trabajo de la comisión de igualdad serán a cargo de la empresa.

En el caso de que se necesiten celebrar reuniones preparatorias por parte de los representantes de los trabajadores con carácter previo a las reuniones de la comisión, dichas horas se solicitarán a la Empresa y en el que caso de que sean aceptadas por la misma no computarán como crédito sindical.

3.8 FUNCIONES

Las funciones de la comisión serán las que a continuación se detallan:

a) Velar para que en la Empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y realizar un seguimiento de posibles discriminaciones tanto directas como indirectas en la empresa, para garantizar el principio de no discriminación

b) Promover y desarrollar medidas concretas y efectivas que aseguren la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres, así como diseñar el Plan de Igualdad de la empresa el cualserá acordado entre la representación de la parte trabajadora y la parte empresarial.

c) Proponer acciones positivas que sirvan para la correcta aplicación de políticas de igualdad en el seno de la empresa. Establecer los objetivos para conseguir la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, a partir del resultado de los datos del diagnóstico, y la propuesta de acciones con plazos estimados para realizarlas.

d) Participar en la difusión del Plan de Igualdad, persiguiendo la máxima involucración del conjunto de la plantilla.

e) La Comisión de igualdad será el ámbito para negociar el Plan de igualdad.

f) Potenciar el uso de imágenes y lenguaje no sexistas en las notas informativas, tanto en comunicaciones internas como externas.

El Plan de Igualdad comprende una serie de medidas y acciones cuyo desarrollo permitirá conseguir un avance en la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa ya que dicho Plan está diseñado para la totalidad de la plantilla, no sólo para las mujeres, y requiere de la implicación de todas las personas de la empresa

Incorporar indicadores de dichas medidas que permiten evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en el Plan.

4 ASPECTOS GENERALES DEL PLAN

Artículo 1.- Régimen jurídico

El empresario individual LAMP, S.A.U. (en adelante, la "**Empresa**"), se regirá por toda la legislación vigente, y de forma específica, por lo recogido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y 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 del trabajo, así como por el presente Plan y por todas aquellas normas y convenios colectivos que le sean aplicables.

Artículo 2.- Finalidad del Plan

Este Plan se integra como una de las normas básicas para el funcionamiento de la Empresa y la regulación de su relación con sus empleados/as en términos de igualdad. En todo caso, este Plan respetará lo dispuesto en la legislación laboral y, en su caso, en el convenio colectivo aplicable, así como los posibles acuerdos alcanzados con los representantes de los trabajadores durante la elaboración del presente Plan.

Por último, este Plan será de aplicación a los/as empleados/as mencionados en el Artículo 5 posterior.

Artículo 3.- Ámbito territorial de aplicación

Este Plan será de aplicación en la siguiente área geográfica:

Barcelona

Artículo 4.- Ámbito subjetivo de aplicación

Este Plan será de aplicación a todo el personal de la Empresa, independientemente de su nivel o puesto, su antigüedad o su tipo de contratación.

En adelante, todo el personal objeto de este Plan se denominará como los "**Empleados/as**".

Artículo 5.- Duración del Plan

El Plan entrará en vigor en la siguiente fecha: 1 de enero 2023 y su duración se extenderá durante un período total de: 4 años.

Este Plan podrá prorrogarse tácitamente de forma anual, salvo que la dirección de la Empresa acuerde lo contrario antes de cada fecha de renovación.

En todo caso, el Plan no podrá tener una duración superior a los cuatro años, tal y como dispone el artículo 9 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

Artículo 6.- Modificación del Plan

La Comisión negociadora podrá revisar, modificar, excluir o añadir nuevas condiciones u obligaciones a este Plan en cualquier momento, siempre que estas modificaciones respeten lo dispuesto en la legislación laboral y en el convenio aplicable en su caso.

En todo caso, la actualización del Plan será obligatoria en los siguientes casos:

- Cuando, como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios, o su insuficiencia o ineficacia.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación de la personalidad jurídica de la Empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la Empresa, sus métodos de trabajo, su organización o sistemas retributivos, incluidas las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- 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.

Artículo 7.- Interpretación del Plan

La interpretación del Plan se realizará de acuerdo con los principios que lo inspiran, así como con sus directrices y con el literal de su articulado. Lo dispuesto en el mismo será de aplicación a los/las Empleados/as que quedan obligados según lo establecido en el artículo 5 salvo que se acuerden unas condiciones distintas por escrito entre la Empresa y los/as Empleados/as que así lo deseen.

Artículo 8.- Acuerdo Único

El presente Plan sustituye y reemplaza a todos los restantes planes o pactos, escritos o verbales, sobre las materias de igualdad.

De esta forma, los acuerdos anteriores en estos puntos dejan de tener vigencia y efectividad desde la fecha de entrada en vigor recogida en el Artículo 6.

Artículo 9.- Nulidad parcial

La posible declaración, ya sea por un órgano judicial o administrativo, de la ilegalidad, invalidez, nulidad o inexigibilidad de cualquiera de los artículos del presente Plan, o de una parte de los mismos, no acarreará la ilegalidad, invalidez o inexigibilidad de los demás artículos ni de las restantes partes de los mismos, los cuáles permanecerán válidos en todo aquello que proceda, todo ello siempre que los artículos o parte de los mismos declarados ilegales, nulos, inválidos o inexigibles no sean esenciales.

Artículo 10.- Ley aplicable y jurisdicción competente

Este Plan se regirá e interpretará conforme a la legislación española y, en particular, según lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Igualdad, así como lo dispuesto en toda la normativa laboral relacionada, así como a lo indicado en el posible convenio colectivo aplicable.

Las Partes se someten para la resolución de cualesquiera disputas o reclamaciones derivadas de la interpretación o ejecución del Plan, incluyendo todas aquellas obligaciones derivadas o relativas al Plan, a la jurisdicción de los Juzgados y Tribunales competentes conforme a derecho.

5 PRINCIPIOS GENERALES DE LA EMPRESA**Artículo 11.- Igualdad en la contratación**

La Empresa se compromete a garantizar la igualdad en el acceso al empleo a todos/as los/as Empleados/as o a todos/as los/as potenciales candidatos/as, llevando a cabo una política de recursos humanos basada en los principios de igualdad, no discriminación y de respeto de la dignidad de los/as Empleados/as.

Esta política es de aplicación tanto a los actuales Empleados/as de la Empresa como a los futuros/as candidatos/as o solicitantes de empleo. De esta forma, no cabe la posibilidad de que tenga lugar cualquier tipo de discriminación por razones de género en los procesos de selección y contratación.

Este principio inspirará toda la política de recursos humanos, así como las actividades de la Empresa en relación con la contratación de personal, incluyendo la recepción de currículums; la realización de la criba o selección de candidatos; las entrevistas de trabajo; la preparación y análisis de pruebas de evaluación de aptitudes y conocimientos, en caso que existan; la fijación de salarios y complementos; y el establecimiento de las condiciones particulares a las que quedará sujeto el contrato de trabajo.

De esta forma, el proceso de selección de nuevos/as empleados/as se llevará siguiendo criterios objetivos de mérito, experiencia, conocimiento y capacidad de acuerdo con las características y necesidades de cada puesto ofertado. Todos/as los/as candidatos/as contarán con las mismas oportunidades, y la contratación final se realizará atendiendo a la aptitud y adaptación del Empleado al puesto. Las condiciones de trabajo se establecerán a su vez sin ningún tipo de discriminación y no existirán diferencias discriminatorias entre los Empleados/as y las futuras incorporaciones.

Artículo 12.- Prohibición de discriminación y prevención del acoso

La Empresa se compromete a impulsar y a favorecer de forma activa la creación de un ambiente de trabajo integrador y respetuoso, que cumpla fielmente con toda la legislación actual existente sobre la prevención de la discriminación de género y del acoso sexual.

En virtud de lo anterior, los/as Empleados/as deberán prestar sus servicios de forma integradora, no cabiendo ningún tipo de discriminación o acoso de cualquier índole, ya sea con sus propios compañeros, con sus superiores o con su personal dependiente.

A los efectos del presente Plan, se entiende por acoso cualquier conducta o acto realizado por uno o varios/as Empleado/a o directivo/a, ya sea verbal, visual o físico contra uno/a o varios/as Empleados/as basado en razones de género, raza, religión, discapacidad, estado civil, edad, situación de embarazo, identidad o lugar de residencia, o cualquier otro posible motivo relacionado. Esta conducta deberá afectar directamente al Empleado/a, ya sea por crear un clima o ambiente de trabajo denigrante, por causarle un trastorno psíquico o físico, por forzarle a su dimisión, o por impedirle optar a posibles ascensos o mejoras en su puesto o en sus condiciones laborales.

A modo de ejemplo, y con carácter no exhaustivo, se considerarán como situaciones de acoso los comentarios o bromas fuera de tono, el uso de estereotipos denigrantes, los comportamientos amenazantes y/o autoritarios o cualquier contacto físico no consentido. Estas conductas serán sancionables tanto si tienen lugar en el centro de trabajo, como durante eventos sociales o viajes de negocios o a través de medios telemáticos, como puede ser a través del correo electrónico, teléfono móvil, etc.

Cualquier tipo de discriminación o conducta de acoso dará lugar al correspondiente procedimiento sancionador, pudiendo llevar, en aquellas situaciones graves, al despido disciplinario del empleado según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Por último, los/as Empleados/as tienen el derecho, y el deber, de reportar a la Dirección cualquier forma de discriminación que puedan observar en el desarrollo de su actividad. Esta comunicación se deberá realizar atendiendo a lo establecido en la Sección sobre la comunicación interna de la Empresa de este Plan.

Artículo 13.- Protección de la igualdad de trato entre hombres y mujeres

Siguiendo lo señalado en el apartado anterior, toda la actuación de la empresa y su organización se inspira en el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, y en el respeto de toda la normativa en materia de igualdad.

De esta forma, la Empresa desea eliminar toda situación de discriminación que pueda afectar a sus Empleados/as, comprometiéndose a la implantación de medidas positivas para evitar posibles situaciones de acoso dentro de la Empresa.

Artículo 14.- Igualdad en la promoción interna

Siguiendo lo establecido en el Artículo correspondiente sobre la "Igualdad en la contratación", la promoción y ascenso de los/as Empleados/as se llevará a cabo en virtud de los principios de no discriminación, capacitación y experiencia.

De esta forma, se asignarán en puestos superiores a aquellos/as Empleados/as que demuestren una capacitación adecuada, que superen las pruebas correspondientes en caso que sea necesario y que hayan realizado su labor de forma diligente, cumpliendo en todo caso con lo dispuesto en el presente Plan, así como con la legislación y los convenios colectivos aplicables.

Artículo 15.- Promoción del desarrollo profesional de los/as Empleados/as

La Empresa buscará, dentro de sus posibilidades, el fomento de la promoción de sus Empleados/as, facilitándoles los conocimientos e instrucción necesaria para desarrollar su actividad de forma efectiva y crecer dentro de la Empresa. En todo caso, se seguirá la política de promoción interna y de contratación fijada en este Plan.

Artículo 16.- Protección de la Igualdad en la negociación colectiva

La Empresa tratará de favorecer la paridad en sus órganos de negociación y de representación, estableciendo equipos paritarios y concienciados de la necesidad de superar todas las barreras y de evitar cualquier tipo de discriminación de género.

Artículo 17.- Corresponsabilidad y Conciliación de la vida profesional y familiar

Uno de los principios rectores de la política de recursos humanos de la Empresa será el fomento activo de medidas de conciliación de la vida profesional y familiar de los/as Empleados/as en todo aquello que sea posible atendiendo a su actividad.

Dentro de la Empresa se potenciará el establecimiento de horarios que tengan en cuenta la situación familiar de los/as Empleados/as, tratando de adaptar, en todo lo posible, la jornada laboral a sus necesidades familiares.

Por último, en este Plan se recogen medidas específicas dirigidas a la conciliación de la vida familiar y laboral de los/as Empleados/as, inspiradas en este principio. Además, en el futuro se tratarán de impulsar nuevas medidas que respondan a las necesidades de los/as Empleados/as.

6 DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA EMPREA**6.1. TRABAJO PREVIO EN IGUALDAD**

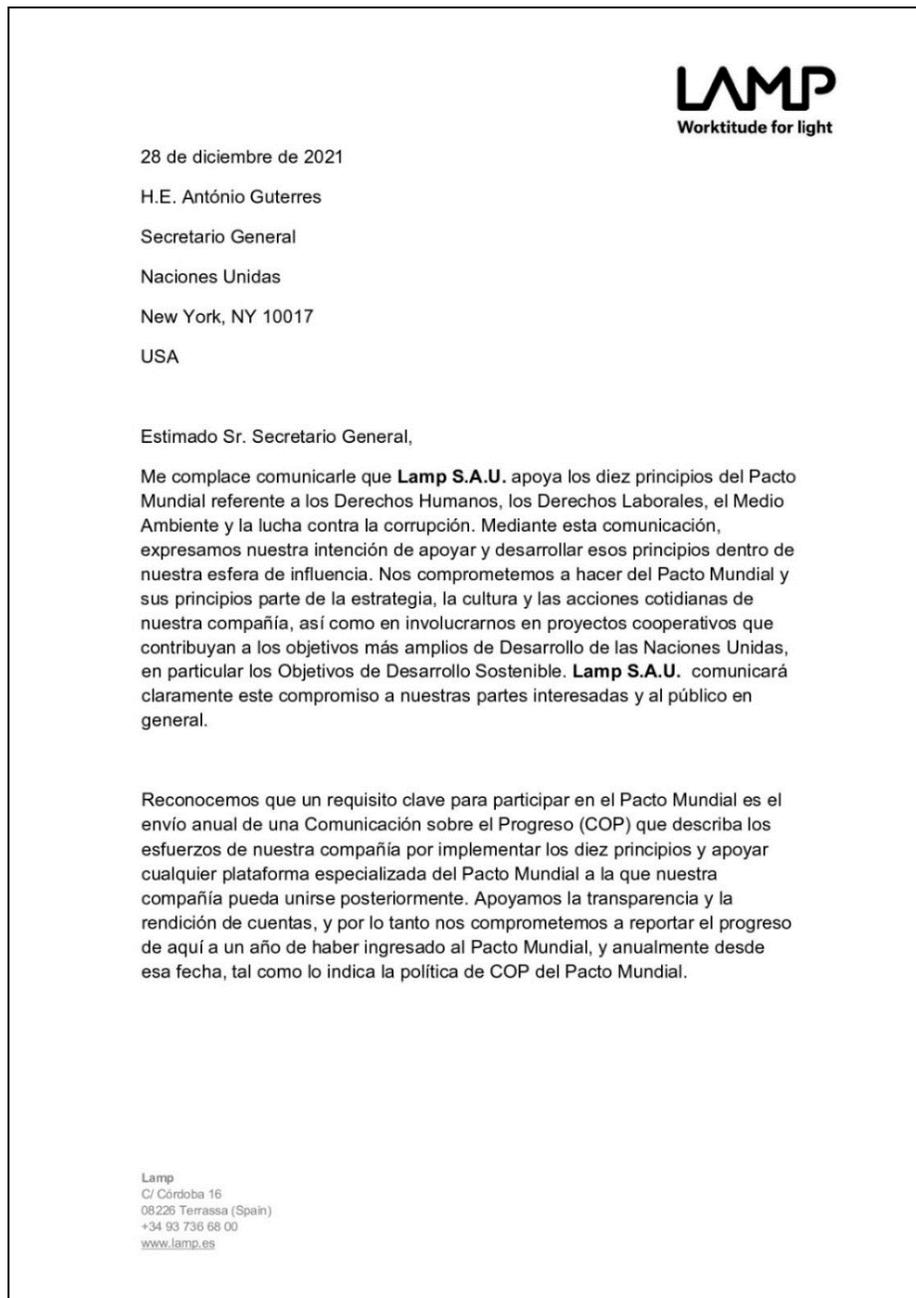
Lamp sintió inquietud hacia la integración de los principios de Igualdad en la organización, en base a La Ley orgánica 3/2007, desde su aprobación. El pasado 2020 empezó a explorar y analizar la mejor forma de llevarlo a cabo, y entonces con la contratación de una Consultora externa que le permitiera asegurarse el apoyo técnico y la objetividad requeridos en un proyecto de estas características, inició el camino para emprender la primera fase de diagnóstico.

No existe un plan de responsabilidad social que incorpore la igualdad de oportunidades, tampoco se ha recibido ninguna certificación o premio relacionado con la promoción de la igualdad de mujeres y hombres.

Pese a lo anterior, en fecha 15 febrero 2022, mediante comunicación recibida, se acredita que LAMP se ha adherido al PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS donde encontramos 17 objetivos, entre los que se encuentra en referencia a la Igualdad:

OBJETIVO Nº 5:

Alcanzar la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas.





LAMP
Worktitude for light

Esto incluye:

- Una declaración firmada por el director general expresando su apoyo continuo al Pacto Global y la renovación de nuestro compromiso continuo con la iniciativa y sus principios. Esta es independiente de nuestra primera carta de compromiso para participar en el Pacto Mundial.
- Una descripción de las medidas prácticas (por ejemplo, la divulgación de las políticas, procedimientos, actividades) que la empresa haya tomado (o planea llevar a cabo) para implementar los principios del Pacto Global en cada una de las cuatro áreas temáticas (derechos humanos, estándares, medio ambiente, lucha contra la corrupción).
- Una medición de los resultados (es decir, el grado en que los objetivos/indicadores de rendimiento se cumplieron, u otras medidas cualitativas o cuantitativas de los resultados).

Atentamente,

IGNASI
CUSIDÓ
CODINA - DNI
45491022N

Firmado digitalmente
por IGNASI CUSIDÓ
CODINA - DNI
45491022N
Fecha: 2021.12.28
13:24:52 +01'00'

Ignasi Cusidó Codina
CEO - Director General

Lamp
C/ Córdoba 16
08226 Terrassa (Spain)
+34 93 736 68 00
www.lamp.es

Para llevar a cabo el Diagnóstico la empresa ha realizado el Registro Retributivo, la Valoración de Puestos de trabajo y la Auditoría retributiva.

12-2021 VALORACION PUESTOS DE TRABAJO

04-2022 REGISTRO RETRIBUTIVO

09-2022 AUDITORÍA RETRIBUTIVA

6.2 VALORACIÓN PUESTOS DE TRABAJO

La valoración de puestos de trabajo se ha llevado a cabo por empresa externa, utilizando un sistema analítico que garantice el cumplimiento de lo dispuesto en los arts. 4 y 8 del RD 902/2020, de 13 de octubre.

Realizada por el Comité de Valoración, instrumento primordial para llevar a cabo todo el proceso. Formado por dos personas fijas, la dirección de RRHH por la visión global de la compañía y su visión transversal en todas las áreas de la empresa y un técnico externo experto en procesos de descripción y valoración de puestos de trabajo.

De forma rotativa, con las dos personas antes citadas, estaba el responsable del departamento de los lugares que se estaban valorando en ese momento. El objetivo de la presencia de estos profesionales era aportar el conocimiento concreto y específico de cada puesto de trabajo y aclarar o ampliar, si fuera necesario, los contenidos de la descripción de puestos de trabajo.

El proceso de valoración de puestos de trabajo en el seno del comité, consistió en las siguientes fases:

- a. Lectura de la descripción de puestos de trabajo.
- b. Aclaración de cualquier duda que pudiera surgir en relación con la comprensión de las funciones y tareas del puesto de trabajo.
- c. Valoración de cada uno de los factores de forma rotativa, de modo que nunca hubiera un miembro que daba su opinión el primero. Se trata de un procedimiento para evitar, en la medida de lo posible, los sesgos de puntuación.
- d. Una vez valorados todos los sitios del departamento se hacía una revisión global para que, desde una visión de conjunto, se viera bien valorado. verificado los siguientes aspectos en relación con el registro retributivo y la valoración de puestos de trabajo que se han tenido que elaborar con carácter previo:

Los resultados se presentan en la siguiente tabla:

NOM DEL LLOC	FORMACIÓ	EXPERIÈNCIA	SOL. PROBLEME	RESPONSABILITAT	AUTONOMIA	TREBALL ALTRE	RELACIÓ	ESFORÇ FÍSIC
DIRECTOR GENERAL		5	5	6	6	6	3	5
DIRECCIÓ FINANCERA		5	5	5	6	5	2	4
RESPONSABLE DE RE-EGINYERIA		4	3	4	3	4	1	3
RESPONSABLE DE COSTUMIZACIÓ		4	4	5	4	4	2	4
DISEÑO INGENIERIA DE PRODUCTO		4	5	4	4	4	1	4
DISEÑO INGENIERIA PRODUCTO ESPECIAL		4	4	3	4	4	1	3
RESPONSABLE DE LABORATORIO		4	4	4	4	4	1	3
RESPONSABLE DE COMPRAS / RESIDUOS		4	4	4	4	4	1	5
RESPONSABLE DE INGENIERIA DE PROCESSOS		4	4	4	4	4	1	3
RESPONSABLE DE CALIDAD		4	5	4	4	4	2	4
DIRECTOR COMERCIAL ESPAÑA		4	5	5	5	5	3	5
EXPORT AREA MANAGER		4	4	4	4	4	1	4
DIRECTOR TÉCNIC		4	5	5	6	5	3	4
DIRECTOR D'OPERACIONS		4	5	5	5	5	5	3
DIRECCIÓ DE RRHH		4	5	4	4	4	1	4
DIRECCIÓ DE MÀRQUETING		4	5	4	5	5	2	4
GLOBAL SALES MANAGER		4	5	5	5	6	3	5
ADMINISTRACIÓ Y CREDITO CLIENTES Y BACK OFFICE		4	3	3	3	4	1	3
ACCOUNTIN MANAGER & CONTROLLER		4	3	4	3	4	1	4
RESPONSABLE GRÀFIC		4	3	3	3	3	1	3
RESPONSABLE ESPECIFICACIÓ		4	3	4	4	4	1	4
SAP SPECIALIST		3	3	3	2	3	1	2
RESPONSABLE PRODUCCIÓ CADENAS		3	3	3	3	4	4	3
RESPONSABLE CENTRO DE MECANIZADO		3	3	3	3	4	3	3
RESPONSABLE DE LOGÍSTICA		3	3	3	3	4	4	3
RESPONSABLE DE MANTENIMIENTO		3	2	3	3	3	1	3
APROVISIONAMIENTO		3	4	4	3	3	1	3
BACK OFFICE EXPORT		3	3	4	3	3	1	3
COMERCIAL NACIONAL		3	4	4	4	4	1	4
ADMINISTRACIÓ DE PROVEEDORES I PAGAMENTS		3	3	2	2	3	1	3
RESPONSABLE IT		3	3	4	4	4	1	3
PROJECTISTA		3	3	3	4	3	1	3
MUNTATGE I SUPORT POST-VENDA		3	3	3	4	3	1	3
EJECUCIÓ ESPECIALES		2	2	2	2	2	1	3
ALMACENERO		2	2	2	2	2	1	1
OPERARIO CENTRO MECANIZADO		2	2	2	1	2	1	1
OPERARIO PINTURA		2	2	2	1	2	1	1
OPERARIO ESPECIALISTA		2	2	2	2	2	1	1
BACK OFFICE		2	2	3	3	3	1	3
RECEPCIÓ		2	2	2	2	2	1	2
INSPECCIÓ, RECEPCIÓ, DEVOLUCIONS I REPARACIÓ		2	3	3	3	3	1	2
ADMINISTRATIUA MAGATZEM		2	2	2	3	2	1	2

Una vez realizado el ajuste vertical se procede a calcular los puntos de cada puesto de trabajo, lo que nos llevará a una primera ordenación en términos de relevancia del puesto para la organización. Para ello se aplica la siguiente tabla:

	DIFICULTAD TÉCNICA		RESPONSABILIDAD PARA LA FUNCIÓN			TRABAJO CON OTROS	RELACIONES	CONDICIONES DE TRABAJO
	FORMACIÓN	EXPERIENCIA	SOLUCIÓN PROBLEMAS	ERRORES	AUTONOMIA			
GRADO 6			180	140	180	120		
GRADO 5	80	100	150	117	150	100	160	
GRADO 4	64	80	120	93	120	80	128	40
GRADO 3	48	60	90	70	90	60	96	30
GRADO 2	32	40	60	47	60	40	64	20
GRADO 1	16	20	30	23	30	20	32	10

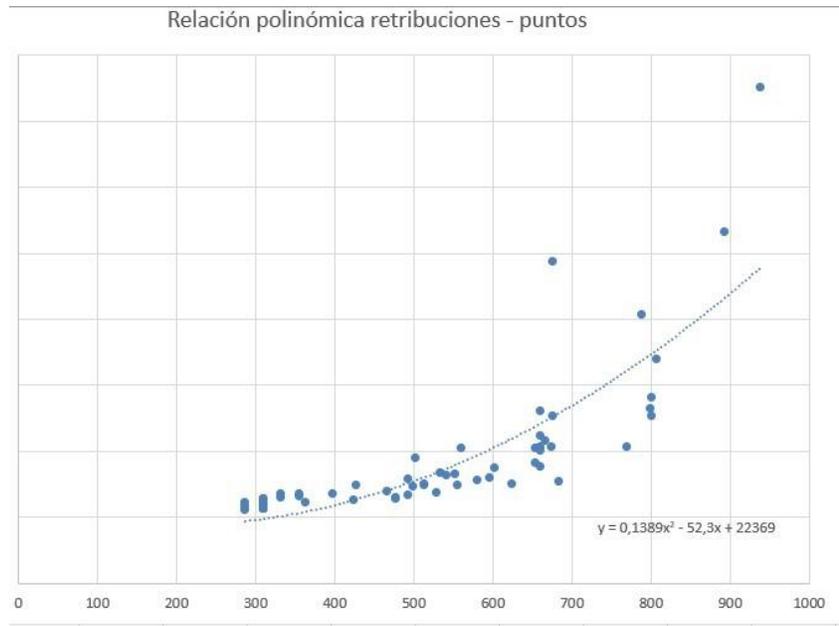
La cual da la siguiente ordenación:

NOM DEL LLOC	FORMACI O	EXPERÈNCIA	SOL PROBLE	RESPONS A	AUTONOM A	TREBALL A	RELACION S	ESFORÇ FIS	TOTAL
DIRECTOR GENERAL	80	100	180	140	180	80	160	40	940
GLOBAL SALES MANAGER	84	100	150	140	180	80	180	40	894
DIRECCIÓ FINANCERA	80	100	150	140	150	40	128	20	808
DIRECTOR TÈCNIC	84	100	150	140	150	80	128	10	802
DIRECTOR D'OPERACIONS	84	100	150	140	150	80	128	10	802
DIRECCIÓ DE MÀRQUETING	84	100	150	117	150	40	180	20	801
DIRECTOR COMERCIAL ESPAÑA	84	100	150	117	150	80	128	20	789
DIRECCIÓ DE RRHH	84	100	150	117	120	20	180	40	771
RESPONSABLE DE COSTUMITZACIÓ	84	80	150	93	120	40	128	10	685
EXPORT AREA MANAGER	84	80	120	93	120	20	180	20	677
RESPONSABLE DE CALIDAD	84	100	120	93	120	40	128	10	675
RESPONSABLE DE COMPRAS / RESIDUOS	84	80	120	93	120	20	180	10	667
COMERCIAL NACIONAL	48	80	120	93	120	20	180	20	661
DISEÑO INGENIERIA DE PRODUCTO	84	100	120	93	120	20	128	10	655
RESPONSABLE DE INGENIERIA DE PROCESSOS	84	100	120	93	120	20	128	10	655
RESPONSABLE ESPECIFICACIÓ	84	80	120	93	120	20	128	20	625
RESPONSABLE PRODUCCIÓ CADENAS	48	80	120	70	120	80	96	10	604
RESPONSABLE IT	48	80	120	93	120	20	96	40	597
RESPONSABLE DE LABORATORIO	84	80	120	93	120	20	84	20	590
ACCOUNTIN MANAGER & CONTROLLER	84	80	120	70	90	20	128	10	562
APROVISIONAMIENTO	48	80	120	93	90	20	96	10	557
RESPONSABLE DE LOGÍSTICA	48	80	90	70	120	80	96	10	554
DISEÑO INGENIERIA PRODUCTO ESPECIAL	84	80	90	93	90	20	96	10	543
RESPONSABLE CENTRO DE MECANIZADO	48	80	90	70	120	40	96	10	534
RESPONSABLE DE RE-INGYNERIA	84	80	120	70	90	20	96	10	530
BACK OFFICE EXPORT	48	80	120	70	90	20	96	10	514
RESPONSABLE DE MANTENIMIENTO	48	80	90	70	90	20	96	30	504
ADMINISTRACIÓN Y CREDITO CLIENTES Y BANCOS	84	80	90	70	90	20	96	10	500
PROJECTISTA	48	80	90	70	90	20	96	20	494
MUNTATGE I SUPORT POST-VENDA	48	80	90	70	90	20	96	20	494
BACK OFFICE	32	40	120	70	90	20	96	10	478
RESPONSABLE GRÁFIC	84	80	90	70	90	20	84	10	468
SAP SPECIALIST	48	80	90	47	90	20	84	10	429
INSPECCIÓ, RECEPCIÓ, DEVOLUCIONS I REPARACIONS	32	40	90	70	90	20	84	20	426
ADMINISTRACIÓ DE PROVEEDORES I PAGAMENTS	48	80	90	47	90	20	84	10	399
RECEPCIÓ	32	40	80	47	80	20	96	10	385
ADMINISTRATIU/IVA DE MAGATZEM	32	40	80	70	90	20	84	10	356
EJECUCIÓ ESPECIALES	32	40	80	47	80	20	84	10	333
OPERARIO CENTRO MECANIZADO	32	40	80	23	90	20	32	20	317
OPERARIO PINTURA	32	40	80	23	90	20	32	20	317
ALMACENERO	32	40	80	47	80	20	32	20	311
OPERARIO ESPECIALISTA	32	40	80	47	80	20	32	20	311

Para dar por acabada la valoración, se agrupan los puestos de trabajo en función de un conjunto de tramos. Los puestos de diferentes áreas que están en un mismo tramo tienen una relevancia equivalente.

TRAMS	DIRECCIÓ GENERAL	TECNIC	OPERACIONS	COMERCIAL	ADMINISTRACIÓ I CONTROL	MARQUETING
940	Director General (940)					
899				Global Sales Manager (894)		
800		Director tècnic (802)	Director d'Operacions (802)		Direcció Financera (808)	Direcció de màrqueting (801)
799	Direcció RRHH (771)			Director comercial España (789)		
700						
689		Resp. de costumització (685)	Resp. de qualitat (675)	Export area manager (677)		Resp. D'especificació (625)
		Disseny eng. de producte (656)	Resp. de compres (667)	Comercial nacional (661)		
			Resp. Eng de processos (655)			
800			Resp. Producció cadenes (604)			
599		Resp. De laboratori(580)	Aprovisionamiento (557)	back office export (514)	Resp. IT (597)	
		diss i eng prod especial (543)	Resp. Logística (554)		Accounting mng & control(562)	
		Resp re-enginyeria (530)	Resp centre mecanitzat (534)		Adm i credit clients i banos (500)	
500			Resp. Manteniment (504)			
499		Sap Specialist (429)	Tec. Muntatge i suport post venda (494)	back office (478)		Projectista (494)
400			Imp. recepció, devolucions i reparacions (426)			Resp. Gráfico (468)
399		Execució especials (333)	Administratiu/iva de magatzem (356)	Recepció (365)	Admin de proveïdors i pagaments (399)	
			Operari centre mecanitzat (317)			
317			Operari pintura (317)			
318			Magatzemer (311)			
200			Operari especialista (311)			

Tras el ajuste horizontal correspondiente, las puntuaciones definitivas quedan de la siguiente manera:



Conclusiones Valoración Puestos de trabajo

- El proceso ha sido participativo, y todos los implicados han participado de forma positiva.
- El procedimiento llevado a término ha seguido los criterios técnicos previstos.
- Se observa una mejor retribución en los grupos profesionales más bajos producto de los niveles mínimos que establecidos por el convenio.
- Los puestos que deberían mejorar su retribución están situados en el área técnica.
- Los fenómenos retributivos especiales, producto de un determinado histórico, son escasos y se pueden resolver a través de políticas de retribución variable.
- La valoración de puestos de trabajo constata que hay personas/puestos que deberían mejorar su retribución y otras que no. Esto puede subsanarse mediante una política de mejora para aquellos puestos que según la valoración lo merezcan.

6.3 REGISTRO RETRIBUTIVO

La valoración de puestos de trabajo ha dado como resultado 8 tramos. De este modo el Registro retributivo 2021 se ha llevado a basándose en estos mismos tramos:

TRAMO 1: Corresponde a la propiedad de la empresa

TRAMO 2: Direcciones técnica, de operaciones, financiera y marketing

TRAMO 3: Dirección RH, Dirección de filiales

TRAMO 4: Responsables de calidad, compras, ingeniería procesos, customización, producción, proyectos, comerciales, y diseño de producto

TRAMO 5: Responsables laboratorio, de reingeniería, mantenimiento, contabilidad, logística, IT, back office exportación, administración crédito y clientes, diseño producto especial.

TRAMO 6: Especialista de SAP, Back office nacional, proyectista, técnico-a calidad y de diseño gráfico.

TRAMO 7: Ejecución de especiales, recepción, administración almacén, administración proveedores, operario-a mecanizado, operario-a pintura.

TRAMO 8: Almacén, operario-a especialista

Recuento de personas			
	Mujeres	Homb	Total general
Tramo 1	0	4	4
Tramo 2	2	2	4
Tramo 3	1	2	3
Tramo 4	5	11	16
Tramo 5	3	8	11
Tramo 6	6	2	8
Tramo 7	6	4	10
Tramo 8	21	3	24
Total general	44	36	80

El Convenio Colectivo de LAMP, S.A.U. es el de la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona, cuyos tramos están retribuidos según convenio, a excepción del personal Indirecto.

Los aumentos de salario son los estipulados según Convenio, con excepción del personal indirecto, que se gestionan por pactos individuales.

No existe una política retributiva que estipule los criterios y parámetros de retribuciones ni aumentos salariales, siempre y cuando no existan unos acuerdos de convenio que se repercute a la totalidad de la plantilla.

Existen incentivos variables en diferentes tramos, como por ejemplo en ventas, en finanzas por días de cierres contables, por proyectos en el departamento técnico, entre otros.

Estos incentivos se gestionan y están descritos en la hoja salario del personal afectado que se entrega a principios de año, siendo el responsable de cada área que comunica a RRHH si se cumplen o no, y si se pagan o no.

Retribuciones de mujeres y hombres y cálculo de la posible brecha salarial

Analizados los datos recogidos en el Registro Retributivo se observa brecha en:

- la retribución total anual, tanto en la media como en la mediana.
- En la mediana de la retribución total del tramo 4.
- En los complementos del tramo 4 tanto en la media como en la mediana.
- En la mediana de los complementos salariales del tramo 6.

1.- MEDIA (41,2%) Y MEDIANA (34,7%) DE LA RETRIBUCIÓN TOTAL

El resultado de una brecha salarial superior en cómputo total de empresa, siendo superior al 25%, es causada porque las retribuciones más elevadas corresponden a la propiedad de la empresa, puestos de trabajo ocupados por solo hombres, 4.

	Mujeres	Hombres	Total general	brecha
Media de la retribución total anual	28.797,71 €	48.973,03 €	37.876,60 €	41,2%

	Mujeres	Hombres	Total general	Brecha
Mediana de la retribución total anual	24.659,78 €	37.778,87 €	22.198,84 €	34,7%

2.- TRAMO 4 MEDIANA RETRIBUCION TOTAL ANUAL (29,7%)

Mediana de la retribución total anual segregada por sexo y categoría profesional

Mediana de la retribución total anual	Mujeres	Hombres	Total general	Brecha
Tramo 1	0,00 €	132.095,93 €	110.128,69 €	N/A
Tramo 2	70.642,31 €	62.786,07 €	56.447,29 €	-12,5%
Tramo 3	46.149,80 €	50.799,98 €	44.461,04 €	9,2%
Tramo 4	32.273,97 €	45.900,76 €	34.048,71 €	29,7%
Tramo 5	31.754,46 €	33.942,08 €	24.786,43 €	6,4%
Tramo 6	27.852,46 €	32.055,42 €	22.499,42 €	13,1%
Tramo 7	24.951,83 €	26.744,66 €	19.811,36 €	6,7%
Tramo 8	23.151,84 €	23.398,65 €	21.256,58 €	1,1%
Total general	24.659,78 €	37.778,87 €	28.889,98 €	0,35 €

En el tramo 4 hay 16 personas, 6 de las cuales son COMERCIALES, categoría profesional con retribuciones salariales superiores al resto de personas incluidas en este tramo. Del total de comerciales 5 son hombres y únicamente hay una mujer, lo que genera la brecha justificada por el número de personas.

3.- TRAMO 4 COMPLEMENTOS SALARIALES MEDIA (30,6%) Y MEDIANA (50,4%)

Media de los complementos salariales segregados por sexo y categoria

	Mujeres	Hombres	Total general	Brecha
Tramo 1	0,00 €	112.822,38 €	98.401,63 €	N/A
Tramo 2	45.952,79 €	38.096,55 €	42.024,67 €	-20,6%
Tramo 3	21.460,28 €	26.110,46 €	24.560,40 €	17,8%
Tramo 4	12.252,42 €	17.666,56 €	20.732,59 €	30,6%
Tramo 5	15.531,06 €	13.329,78 €	13.633,26 €	-16,5%
Tramo 6	7.510,26 €	10.711,49 €	8.400,32 €	29,9%
Tramo 7	6.555,03 €	6.261,61 €	6.437,66 €	-4,7%
Tramo 8	4.815,36 €	4.538,36 €	4.780,13 €	-6,1%
Media Total Corr	9.521,71 €	24.410,58 €	15.852,41 €	61,0%

Mediana de los complementos salariales segregados por sexo y categoria profesional

	Mujeres	Hombres	Total general	Brecha
Tramo 1	0,00 €	100.322,90 €	100.322,90 €	N/A
Tramo 2	45.952,79 €	38.096,55 €	38.096,55 €	-20,6%
Tramo 3	21.460,28 €	26.110,46 €	25.310,50 €	17,8%
Tramo 4	11.767,05 €	23.736,97 €	19.802,09 €	50,4%
Tramo 5	15.531,06 €	13.208,24 €	13.208,24 €	-17,6%
Tramo 6	8.100,00 €	10.711,50 €	8.247,87 €	24,4%
Tramo 7	6.611,84 €	6.389,77 €	611,84 €	-3,5%
Tramo 8	7.491,20 €	5.410,74 €	4.285,42 €	-38,5%
Mediana Total C	5.899,45 €	15.538,73 €	8.570,28 €	59,4%

La brecha viene dada por el complemento de MEJORA VOLUNTARIA de las personas que ocupan el puesto de comercial, 5 hombres y una mujer. El importe de las mejoras voluntarias de los/as comerciales son más elevados que el resto de personas incluidas en este tramo. Lo que hace que aparezca brecha es dado al número de personas y no a los importes de los conceptos.

4.- TRAMO 6 MEDIANA COMPLEMENTOS SALARIALES (29,9%)

En este tramo tenemos identificadas 8 personas, de las cuales 6 son mujeres y 2 son hombres. La brecha viene dada por qué la mejora voluntaria de uno de los hombres es substancialmente superior al resto, por una cuestión de responsabilidades y no por cuestión de género.

Con las justificaciones anteriormente nombradas, se constata que las brechas existentes superiores a un 25% no son debidas a ningún tipo de discriminación por razón de sexo o género.

Conclusiones Registro Retributivo

Las personas trabajadoras tienen en su mayoría la plena confianza y la percepción de que el sexo no es un factor determinante en la retribución, ni tampoco la afinidad con la persona superior en cargo.

En la presente diagnosis se evidencia una brecha salarial en los TRAMOS 4 y 6. Las brechas se deben a las mejoras voluntarias establecidas, con lo que se recomienda una revisión de RRHH de los criterios de establecimiento de las mismas y una revisión de categorías del TRAM 6.

Como conclusión del análisis del Registro Retributivo especificar que la brecha salarial no se debe a cualquier tipo de discriminación por motivo de género o sexo de las personas trabajadoras.

Se han verificado los siguientes aspectos en relación con el registro retributivo y la valoración de puestos de trabajo elaborados con carácter previo:

El registro retributivo se ha realizado atendiendo a la clasificación profesional de la empresa y los trabajos del mismo valor.

Los conceptos retributivos incluidos en el registro retributivo son los que figuran en el convenio, y existe una definición clara y precisa de lo que cada concepto salarial.

Se han calculado la media y la media de las cantidades realmente percibidas, en concepto de salario base, de los complementos salariales, por sexo y grupo según valoración de los puestos de trabajo llevada a cabo.

Existe informe que justifica la diferencia salarial a que se refiere el art. 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, cuando la media aritmética o la media de las retribuciones totales de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro al menos un 25%.

Se verifica que el número de personas trabajadoras que aparece reflejado en el registro retributivo coincide con el mismo número de personas perceptoras incluidas en el modelo 190 de la AEAT para el mismo período de referencia y comprobar que las cantidades que figuran en el registro retributivo son las mismas que las indicadas en la citada declaración.

Se han revisado las cuentas del Plan General de Contabilidad para comprobar que no existen otras retribuciones distintas de las que figuran en las nóminas.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL-VALORACIÓN PUESTOS DE TRABAJO

Se han comparado los datos del registro retributivo obtenido según las agrupaciones llevadas a cabo de acuerdo con la clasificación profesional de la empresa con la información obtenida del registro realizado según la valoración de puestos de trabajo y se han realizado las comprobaciones siguientes:

- La media aritmética o la media de las retribuciones en alguno o algunos de los grupos o categorías profesionales considerados de igual valor de un sexo es significativamente superior a las del otro (no es necesario que lleguen al 25%).

Conclusiones y diagnóstico de la auditoría retributiva

Artículo 18.- Condiciones de los procesos de selección de personal

La Empresa cuenta con el correspondiente departamento de recursos humanos responsable de los procesos de selección de futuros/as empleados/as. De forma específica, la Dirección de RRHH ha seguido la política de contratación:

La empresa lleva a cabo una política de contratación guiada por el principio de igualdad aunque no existen medidas concretas para garantizar la objetividad de los procesos de selección.

Analizados los datos cualitativos y cuantitativos recogidos para tener una visión global de la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a la organización, se ha observado que mayoritariamente existe igualdad de oportunidades.

Artículo 19.- Análisis sobre los datos de contratación

La Empresa cuenta con una plantilla que presenta los siguientes datos:

i) Temporalidad de los/as Empleados/as

En la actualidad, la plantilla de la Empresa cuenta con un porcentaje de temporalidad del **cero por ciento (0%)** entre los hombres y de **cero por ciento (0%)** entre las mujeres.

Por otro lado, esta temporalidad afecta a los distintos grupos de edad de la siguiente forma:

No existe temporalidad actualmente. El 100% de la plantilla en el momento de redacción del presente Plan está contratada de forma indefinida.

ii) Duración de la jornada de los contratos de los/as Empleados/as

El porcentaje actual de hombres con contratos a tiempo parcial asciende **cero por ciento (0%)**, mientras que el porcentaje de mujeres a tiempo parcial asciende a **cero por ciento (0%)**.

Artículo 20.- La política de promoción interna de la Empresa

La Empresa sigue una política de promoción en base a los siguientes principios:

La igualdad de mujeres y hombres no se incluye como un objetivo explícito ni de forma procedimental en la promoción y/o desarrollo profesional, a pesar de lo mencionado, sí hemos corroborado que las personas encargadas de las mismas, no tienen en consideración factores de género en la evaluación ni en la decisión.

Se han adoptado medidas para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en posiciones de responsabilidad y decisión (procesos de mentoría, acompañamiento, formación, u otros). La gerencia de la empresa en los últimos cuatro años ha incluido a otras dos mujeres en el Comité de Dirección, incluyendo la directora de RRHH y de Marketing.

Analizados los datos cualitativos y cuantitativos recogidos para tener una visión global de la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la promoción y desarrollo profesional de la organización, se observan dos formas de promoción dependiendo del puesto a ocupar, y como establece el Convenio Colectivo, en función de si es por un cargo de responsabilidad y confianza o el resto de puestos de trabajo a desempeñar. Ante procesos de promoción en puestos de responsabilidad, no existen mecanismos para fomentar la participación de las personas del sexo con menor presencia.

Debido a que la plantilla es muy estable, no se dan las condiciones necesarias para promocionar a menudo, aunque por necesidades de servicio se pueden crear nuevos puestos de trabajo que pueden promover una posible promoción. La promoción entre hombres y mujeres es equiparable en los últimos cuatro años.

Siguiendo dicha política, la Empresa ha llevado a cabo la promoción **tres coma setenta y cinco por ciento (3,75%) de hombres de la plantilla y a un dos coma cinco por ciento (2,50%) de mujeres en los últimos cuatro años.**

Artículo 21.- Política de retribución Empresa

La retribución de los/as Empleados/as cumple con lo establecido el convenio colectivo aplicable, así como con la legislación laboral existente, siendo la igualdad de género uno de sus principios inspiradores.

Desde Recursos humanos y la Gerencia se trabaja por la igualdad retributiva de las personas trabajadoras de LAMP.

El Convenio Colectivo es el de Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona, cuyos tramos están retribuidos según convenio, a excepción del personal indirecto.

Los aumentos de salario son los estipulados según convenio, a excepción del personal indirecto, que se gestionan por pactos individuales.

A día de hoy la empresa no posee una política retributiva que estipule los criterios y parámetros de retribuciones ni aumentos salariales, siempre y cuando no exista acuerdos de convenio que repercutan a la totalidad de la plantilla.

Existen incentivos variables en diferentes tramos. Estos incentivos se gestionan y están definidos en la hoja salarial de cada empleado/a, la cual se hace entrega a principios de año y/o en el momento de la contratación, siendo el responsable de cada área que comunica a RRHH si se cumplen o no y en consecuencia si se cobran no.

De esta forma, las posibles diferencias salariales se explicarían por los acuerdos individuales entre Empleados/as y su responsable y por la distribución de los puestos de dirección.

Artículo 22.- Medidas de formación de los/as Empleados/as

La Empresa ha impartido cursos de formación dentro de los horarios de trabajo y se han diseñado teniendo en cuenta el puesto o las funciones de cada empleado/a y a lo dispuesto en el convenio colectivo aplicable así como el Estatuto de los Trabajadores/as y la normativa sobre las medidas de seguridad.

De forma específica, la Empresa no ha impartido cursos o programas formativos concretos sobre el fomento de la igualdad de género entre los Empleados/as.

Artículo 23.- Medidas de conciliación familiar

Las medidas de conciliación familiar dentro de la Empresa se rigen por lo dispuesto en el convenio colectivo aplicable, respetando de lo dispuesto el Estatuto de los Trabajadores y la restante legislación laboral.

La organización cuenta con medidas para facilitar el equilibrio entre el tiempo de trabajo, personal y familiar

MEDIDAS CONCILACION:

FLEXIBILIDAD HORARIO EN OFICINA

1 DÍA TELETRABAJO EN OFICINA Y DEPENDE DEL PUESTO (RECEPCION NO)

No se identifican las necesidades de trabajadores y trabajadoras en materia de conciliación, puesto que van a demanda del personal.

La organización no tiene conocimiento de las responsabilidades familiares (menores y otras personas a cargo) de trabajadoras y trabajadores, sólo los datos que se recogen en cuanto a responsabilidades familiares de la plantilla por IRPF (Impreso 145).

Artículo 24.- Infrarepresentación femenina

Se ha analizado la información sobre infrarepresentación femenina y se han llevado a cabo las comprobaciones siguientes:

Se observan áreas o departamentos de la empresa con claro predominio de hombres o mujeres:

- CADENAS: predominio de mujeres
- AREA TÉCNICA: predominio de hombres
- AREA COMERCIAL: predominio de hombres GERENCIA: Todo hombres (Propiedad) AREA FINANCIERA: Todo son mujeres

Se analiza si se producen diferencias apreciables entre las secciones o departamentos feminizados y los masculinizados en cuanto a:

- Posibilidades de desarrollo profesional: Pueden tener un desarrollo las áreas de oficina, en contra de las de fábrica.
- Acceso a la formación: No existen diferencias entre áreas o departamentos.
- Promoción profesional: se observa una mayor posibilidad de promoción las áreas de oficina, no así en fábrica.
- Retribuciones: Las áreas de fábrica tienen retribuciones más bajas debido a que son áreas con menos requisitos de experiencia, formativos, y de responsabilidad, tal como se ha observado en la Valoración de Puestos de trabajo.
- Se examina si existe segregación ocupación y su justificación.

En la sección de CADENAS la totalidad de la plantilla está ocupada por mujeres, constatando que en los procesos de selección mayoritariamente se presentan candidaturas femeninas.

Las Direcciones de departamento están ocupadas por 4 hombres y 3 mujeres, lo que implica la inexistencia de segregación vertical, siendo todo lo contrario en el Consejo de Administración, donde los cargos están ocupados por varones, siendo la propiedad de la empresa.

En el área TÉCNICA existe segregación horizontal, debido a que las candidaturas han sido mayoritariamente masculinas, por un motivo social.

Ante la infrarepresentación observada de mujeres u hombres en determinados niveles, LAMP por ahora no lleva a cabo medidas estratégicas ni planificadas para corregirla. Por lo contrario se tiene claro que en los procesos de selección de personal, el sexo del/la candidato/a no será nunca un condicionante para ocupar uno u otro puesto de trabajo y así se transmite a las personas (mandos intermedios) que intervienen en el proceso de selección, mediante una selección que no discrimine a nadie por razón de sexo, y así los desequilibrios en ciertas áreas vayan menguando.

Artículo 25.- Prevención de las situaciones de acoso

La Empresa ha tratado en todo momento prevenir las conductas de acoso sexual y laboral, atendiendo a lo dispuesto al convenio colectivo aplicable y a la legislación laboral.

En concreto, los/as Empleados/as quedan obligados/as a respetar y a cumplir con lo dispuesto en este Plan, así como toda la legislación vigente aplicable. No se permitirá incumplimiento alguno de las normas antes citadas, ya sea de forma personal o mediante la ayuda o colaboración de terceros.

Asimismo, los/as Empleados/as deberán poner en conocimiento de la Dirección o de su correspondiente Gerente estos posibles incumplimientos dentro de la Empresa tan pronto como tengan conocimiento de los mismos.

La Empresa se compromete a facilitar a los/as Empleados/as toda la información sobre las obligaciones recogidas en el presente Plan, así como sobre toda la legislación aplicable a fin de garantizar que cumplan de forma efectiva con todas sus obligaciones.

En el caso de que en un punto concreto los/as Empleados/as desconozcan la normativa aplicable, o que tengan cualquier duda sobre su interpretación o aplicación, deberán ponerse en contacto con sus superiores, Gerentes, con el órgano supervisor o con la Dirección para informar de dicha circunstancia. La Empresa se compromete en estos casos a facilitar toda la información correspondiente y a solventar cualquier duda existente.

Artículo 26.- Ayuda a Empleadas víctimas de violencia de género

La Empresa ha tratado de prestar todos los servicios posibles para asegurar la seguridad y la protección de todas/os las/os empleadas/os víctimas de violencia de género. De esta forma, la Empresa actuará de forma que permita a la empleada sentirse segura y le permita adoptar las medidas necesarias para evitar cualquier agresión. En concreto, la Empresa ha implementado las siguientes medidas:

LAMP redacta el primer protocolo de acoso en fecha 2014, y ha realizado la última actualización en fecha 08-04-2021, que hace que establezca las actuaciones a desarrollar ante posibles situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Se ha comunicado este protocolo a la totalidad de la plantilla a través de e-mail y en soporte físico al personal de fábrica.

El Protocolo de acoso se ha incorporado al Manual de acogida por las nuevas incorporaciones, que se envía por e-mail.

En cuanto a formación en acoso únicamente se ha formado en Dirección y miembros del Comité de empresa en 2015.

No consta persona de referencia en el protocolo actualizado en 2021, esta función recae sobre la Comisión establecida por 4 personas del Comité y dos por parte de empresa, una de ellas la Dirección de RRHH.

Analizados los datos obtenidos se evidencia que la mayoría de la plantilla conoce el Protocolo de Acoso realizado el pasado 2021, aunque no se puede asegurar que todo el mundo haya accedido al mismo y conozca su contenido, puesto que no se han llevado a cabo acciones de sensibilización y formación al respecto. Es muy positivo la percepción de “tolerancia cero” de las personas trabajadoras en la empresa en posibles situaciones de acoso

Artículo 27.- Fomento de una cultura empresarial integradora

La Empresa ha tratado de establecer medidas para fomentar la igualdad en todos los ámbitos de todos/as los/as Empleados/as y evitar posibles situaciones de discriminación y de acoso que pudieran sufrir especialmente los/as emplead/os/as.

7 OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

7.1 OBJETIVOS GENERALES

El Plan de Igualdad tiene como objetivo ser el marco de referencia donde se establece tanto el compromiso como las líneas operativas que permiten avanzar en materia de igualdad de género. Como tal, el objetivo es que el Plan sea una guía de trabajo, realista y concreta, que facilite en todo momento la puesta en marcha de medidas, así como el seguimiento y evaluación de los resultados.

Los objetivos generales que se pretenden alcanzar con el presente Plan de Igualdad son:

Alcanzar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en todos los niveles de la empresa, garantizando igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Asegurar ausencia de discriminación, directa o indirecta en los procedimientos de gestión de la empresa relativos a selección, formación, contratación, promoción, desarrollo profesional, ordenación del tiempo de trabajo, retribución etc...

7.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

De acuerdo al análisis de los datos obtenidos en el diagnóstico se establecen los siguientes objetivos de acción en Igualdad para LAMP, S.A.U.

- Generar una cultura empresarial de compromiso con la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en toda la empresa a través de la implantación de medidas concretas sobre el acceso al empleo, contratación, promoción, formación, retribución.
- Difundir, concienciar y formar a la organización en materia de igualdad entre hombres y mujeres
- Intentar mejorar la proporcionalidad entre hombres y mujeres en la plantilla general de la empresa, especialmente en aquellos puestos con su representación de mujeres
- Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa y conseguir un grado de corresponsabilidad más equilibrado entre mujeres y hombres en la utilización de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Incluir la perspectiva de género en el ámbito de la Salud Laboral y la Prevención de Riesgos Laborales integrando en los programas de salud laboral, las distintas necesidades de mujeres y hombres y las medidas necesarias para abordarlas adecuadamente.
- Formalizar el uso de una comunicación no sexista en la empresa, tanto en el lenguaje como en la comunicación visual.

8 AREAS DE ACTUACIÓN: OBJETIVOS Y MEDIDAS DE DESARROLLO

La Empresa aplicará el principio de igualdad y no discriminación en toda su extensión dentro de sus procedimientos de selección. En concreto, la Empresa se plantea las siguientes medidas:

Artículo 28.- Condiciones de los procesos de selección de personal	
Objetivo	<i>Garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso a los procesos de selección en todas las fases, desde el reclutamiento hasta la contratación</i>
Medida 1.1	Incorporar en cada oferta de trabajo (interna y externa) el compromiso de la empresa sobre la igualdad de oportunidades así como la existencia del Plan de Igualdad.
Indicador de Cumplimiento	Nº de ofertas publicadas con el compromiso/nº total de ofertas publicadas.
Finalización/implantación	3 meses desde el inicio del Plan
Tipología de la acción	Continua
Responsable	RRHH
Recursos	No requiere recursos económicos
Medida 1.2	Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro .
Indicador de Cumplimiento	Nº de descripciones de trabajo revisadas/ Nº de descripciones de trabajo
Finalización/implantación	Dos años desde el inicio del Plan
Tipología de la acción	Continua
Responsable	RRHH
Recursos	Económicos. La empresa destinará una partida presupuestaria para ello.
Medida 1.3	Formar al personal de dirección sobre Igualdad de Género para tener una perspectiva de género en los procesos de selección.
Indicador de Cumplimiento	Nº de personas formadas respecto personal de dirección nº de ofertas con publicadas con comunicación no sexista y con lenguaje inclusivo.
Finalización/implantación	1er semestre del año 2023
Tipología de la acción	Continua
Responsable	RRHH
Recursos	Presupuesto anual formación
Medida 1.4	Publicar todas las vacantes abiertas, salvo circunstancias excepcionales y justificadas independientemente del puesto y grupo profesional garantizando que la información es accesible a todo el personal en Teams (canal de comunicación corporativo)
Indicador de Cumplimiento	Nº de vacantes ofertadas con preaviso (Teams)/ nº de vacantes publicadas (linkedin)
Finalización/implantación	En la primera vacante que surja una vez implementado en el Plan de Igualdad
Tipología de la acción	Continua
Responsable	RRHH
Recursos	No

La Empresa desea garantizar el principio de igualdad dentro de la política de promoción interna de la Empresa. De forma concreta, la Empresa plantea los siguientes objetivos y medidas para tratar de conseguirlo:

Artículo 29.- La política de promoción interna de la Empresa	
Objetivo	<i>Garantizar la igualdad de oportunidades en todos los procesos de promoción.</i>
Medida 2.1	Establecer un procedimiento objetivo y estandarizado de promoción en la empresa para todos los puestos abiertos a promoción, que se rija por criterios y principios de valoración objetivos, cuantificables, públicos, transparentes, homogéneos para toda la plantilla y basados en los conocimientos y competencias requeridos por el puesto.
Indicador de Cumplimiento	Documento que lo acredite
Finalización/implantación	Un año desde el inicio del Plan
Tipología de la acción	Continua
Responsable	RRHH
Recursos	Reuniones con dirección para establecer y revisar el Protocolo
Medida 2.2	Informar con transparencia y puntualidad a toda la plantilla de la empresa, de las vacantes abiertas para la promoción, haciéndolas públicas y accesibles e incluyendo en su publicación los requisitos y criterios de conocimientos y competencias, para el desempeño del puesto vacante, por los medios de comunicación disponibles en cada momento.
Indicador de Cumplimiento	Nº de vacantes ofertadas en Teams/ nº de vacantes publicadas linkedin
Finalización/implantación	Un año desde la firma del Plan
Tipología de la acción	Puntual
Responsable	RRHH
Recursos	No requiere recursos económicos.
Medida 2.3	Formar en materia de Igualdad de Género a las personas que ocupan puestos de responsabilidad y que recaen en ellos/as la responsabilidad junto con RRHH valorar posibles promociones de personal de la empresa.
Indicador de Cumplimiento	Nº de personas formadas respecto personal de dirección
Finalización/implantación	Primer semestre del año 2023
Tipología de la acción	Puntual
Responsable	Equipo Directivo
Recursos	Económicos. La empresa destinará una partida presupuestaria para ello.

La Empresa desea establecer la siguiente medida con el fin de garantizar una política de retribución igualitaria.

Artículo 30.- Política de retribución de la Empresa	
Objetivo	<i>Asegurar la igualdad retributiva en la plantilla de la empresa</i>
Medida 3.1	Realizar análisis estadísticos anuales sobre retribución distribuida entre hombres y mujeres tanto sin complementos como con complementos para garantizar igualdad salarial.
Indicador de Cumplimiento	Informe anual de retribuciones sin y con complementos desagregadas por sexo
Finalización/implantación	Anual, primer trimestre del año
Tipología de la acción	Continuada
Responsable	RRHH
Recursos	No requiere recursos económicos
Medida 3.2	Desarrollar una Política retributiva que estipule los criterios y parámetros de retribuciones para determinar los aumentos salariales, siempre y cuando no existan unos acuerdos de convenio que se repercuta a la totalidad de la plantilla.
Indicador de Cumplimiento	Documento que lo acredite
Finalización/implantación	Antes del 31 de diciembre de 2023
Responsable	RRHH-Dirección
Recursos	No

La Empresa desea establecer una política de formación dentro de los horarios de trabajo que garantice el crecimiento profesional de todos/as los/as Empleados/as en términos de igualdad.

Artículo 31.- Medidas para la formación de los/as Empleados/as	
Objetivo	<i>Garantizar la igualdad de oportunidades en la formación y capacitación de la plantilla</i>
Medida 4.1	Informar con tiempo suficiente de las formaciones previstas en el trimestre a todo el personal de la empresa (Canal Teams)
Indicador de Cumplimiento	Formaciones ofertas/formaciones realizadas.
Finalización/implantación	Desde la aprobación del plan
Tipología de la acción	Continuada
Responsable	RRHH
Recursos	Recursos digitales
Medida 4.2	Realizar la formación dentro de la jornada laboral para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales. La empresa estará abierta a atender a dificultades concretas con el horario para asistir a un curso
Indicador de Cumplimiento	de nº horas realizadas en horario laboral / nº horas de formación total
Finalización/implantación	Desde la firma del Plan

Tipología de la acción	Continuada
Responsable	RRHH
Recursos	No

La Empresa mantendrá todas las medidas de conciliación familiar establecidas en el convenio colectivo aplicable, así como en el propio Estatuto de los/as Trabajadores/as y la restante legislación laboral.

La Empresa se compromete a implementar las siguientes medidas con el fin de garantizar que todos/as los/as Empleados/as puedan disfrutar de forma adecuada de las medidas de conciliación dentro de la Empresa:

Artículo 32.- Medidas de conciliación de la vida familiar y profesional	
Objetivo	<i>Favorecer medidas de conciliación de la vida personal y profesional de la plantilla de trabajadores y trabajadoras, con especial interés en extender las medidas de conciliación a los hombres trabajadores de la empresa</i>
Medida 5.4	Desarrollo Política de Conciliación de la empresa
Indicador de Cumplimiento	Política de Conciliación
Finalización/implantación	Antes del 31 de diciembre de 2023
Tipología de la acción	Puntual
Responsable	RRHH- Dirección
Recursos	No requiere recursos económicos

La empresa velará para que se apliquen políticas y prácticas de seguridad y salud laboral teniendo en cuenta que existen desigualdades en las condiciones laborales y de trabajo entre hombres y mujeres, y que consecuentemente comportan diferencias en la exposición a los riesgos laborales.

Artículo 33.- Clasificación profesional y condiciones de trabajo y salud laboral	
Objetivo	<i>Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras</i>
Medida 6.3	Revisar la perspectiva de género llevada a cabo en la PRL de la empresa
Indicador de Cumplimiento	El documento de Evaluación de Riesgos
Finalización/implantación	Segundo semestre del año 2023
Tipología de la acción	Indefinida
Responsable	RRHH- Servicio de Prevención de Riesgos ajeno
Recursos	La empresa destinará una partida presupuestaria para los temas de PRL.

Con el fin de continuar la política de prevención de las situaciones de acoso y de discriminación entre los/as Empleados/as, y teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 48 de la Ley de Igualdad, la Empresa se propone la realización de los siguientes objetivos y medidas:

Artículo 34.- Prevención de las situaciones de acoso y discriminación	
Objetivo	<i>Conseguir una empresa comprometida con la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual, sensibilizando y formando a todo el personal sobre la necesidad de establecer un trato basado en la igualdad y en el respeto mutuo.</i>
Medida 7.1	Mantener actualizado el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo y difundirlo a toda la Empresa.
Indicador de Cumplimiento	El mismo protocolo
Finalización/Implantación	Anual
Tipología de la acción	Indefinida
Responsable	RRHH
Recursos	No precisa recursos económicos
Medida 7.2	Formar al personal que gestiona equipos de trabajo en temas de acoso sexual.
Indicador de Cumplimiento	Certificados de formación /gestor equipo
Finalización/Implantación	Primer semestre del año 2023
Tipología de la acción	Indefinida
Responsable	Los responsables de área y/o departamento
Recursos	La empresa destinará una partida presupuestaria para los temas de PRL.

La Empresa continuará respetando la legislación existente en materia de prevención y de protección de las víctimas de violencia de género. En concreto, la Empresa adoptará la siguiente medida:

Artículo 35.- Ayuda a las víctimas de violencia de género	
Objetivo	<i>Desarrollar y mejorar las condiciones laborales del/la empleado/a víctima de violencia de género.</i>
Medida 8.1	A la mujer víctima de violencia de género se le facilitarán los permisos necesarios para la realización de las gestiones administrativas, judiciales o médicas, incluidas aquellas que puedan afectar a hijos/as a su cargo, para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral debiendo ser debidamente justificados. Dichos permisos, con independencia de los legal o convencionalmente acordados, serán retribuidos. En su tramitación y justificación o acreditación de los servicios sociales o salud. La utilización de estos permisos no será considerada ausencia a los efectos del cobro de primas o pluses cuya finalidad sea la de incentivar la presencia en el trabajo.
Indicador de Cumplimiento	Aplicado o no si procede
Finalización/Implantación	Desde el inicio del Plan de Igualdad
Tipología de la acción	Indefinida
Responsable	RRHH
Recursos	No

La Empresa desea fomentar una cultura laboral en la que predominen los principios de igualdad de trato y de respeto de todos/as los/as empleados/as, así como de campañas de comunicación en las que se fomente una cultura de igualdad. Para ello, la Empresa se compromete a elaborar o introducir la siguiente medida:

Artículo 36.- Fomento de una cultura empresarial integradora y política de comunicación	
Objetivo	<i>Asegurar que la comunicación interna y externa de LAMP, S.A.U promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles</i>
Medida 9.1	Revisar y corregir si procede el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (comunicados, circulares, correo...) y externas (página web, folletos, revistas, campañas de publicidad, memorias anuales...) para asegurar su neutralidad respecto al género.
Indicador de Cumplimiento	Chequeo a una muestra de textos e imágenes de diversos ámbitos.
Finalización/Implantación	Seis meses desde la finalización de la formación de Igualdad a los responsables/mandos intermedios
Tipología de la acción	Indefinida
Responsable	RRHH- Marketing
Recursos	No precisa recursos económicos
Medida 9.2	Comunicar y difundir el plan de Igualdad a toda la plantilla.
Indicador de Cumplimiento	Publicarlo en Teams, en el equipo de LAMP.
Finalización/Implantación	Seis meses desde el inicio del Plan
Tipología de la acción	Indefinida
Responsable	RRHH
Recursos	No precisa recursos económicos
Medida 9.3	Incluir en la firma de correo electrónico un breve texto o referencia "empresa comprometida con la igualdad de oportunidades"
Indicador de Cumplimiento	Presentación texto de la firma de correo
Finalización/Implantación	Seis meses desde el inicio del Plan
Tipología de la acción	Indefinida
Responsable	RRHH- Marketing
Recursos	No precisa recursos económicos

9 Calendario objetivos y medidas

AMBITO ACTUACIÓN	OBJETIVO	ACCIONES/MEDIDAS	AÑO 2023				AÑO 2024				AÑO 2025				AÑO 2026				
			1ER TRIM	2º TRIM	3ER TRIM	4º TRIM	1ER TRIM	2º TRIM	3ER TRIM	4º TRIM	1ER TRIM	2º TRIM	3ER TRIM	4º TRIM	1ER TRIM	2º TRIM	3ER TRIM	4º TRIM	
Condiciones de los procesos de selección de personal	Garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso a los procesos de selección en todas las fases, desde el reclutamiento hasta la contratación	Incorporar en cada oferta de trabajo (interna y externa) el compromiso de la empresa sobre la igualdad de oportunidades así como la existencia del Plan de Igualdad.																	
		Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro.																	
		Formar al personal de dirección sobre Igualdad de Género para tener una perspectiva de género en los procesos de selección.																	
		Publicar todas las vacantes abiertas, salvo circunstancias excepcionales y justificadas independientemente del puesto y grupo profesional garantizando que la información es accesible a todo el personal en Teams (canal de comunicación corporativo)																	
La política de promoción interna de la Empresa	Garantizar la igualdad de oportunidades en todos los procesos de promoción	Establecer un procedimiento objetivo y estandarizado de promoción en la empresa para todos los puestos abiertos a promoción, que se rija por criterios y principios de valoración objetivos, cuantificables, públicos, transparentes, homogéneos para toda la plantilla y basados en los conocimientos y competencias requeridos por el puesto.																	
		Informar con transparencia y puntualidad a toda la plantilla de la empresa, de las vacantes abiertas para la promoción, haciéndolas públicas y accesibles e incluyendo en su publicación los requisitos y criterios de conocimientos y competencias, para el desempeño del puesto vacante, por los medios de comunicación disponibles en cada momento.																	
		Formar en materia de Igualdad de Género a las personas que ocupan puestos de responsabilidad y que recaen en ellas/as la responsabilidad junto con RRHH valorar posibles promociones de personal de la empresa.																	
Política de retribución de la Empresa	Asegurar la igualdad retributiva en la plantilla de la empresa	Realizar análisis estadísticos anuales sobre retribución distribuida entre hombres y mujeres tanto sin complementos como con complementos para garantizar igualdad salarial.																	
		Desarrollar una Política retributiva que estipule los criterios y parámetros de retribuciones para determinar los aumentos salariales, siempre y cuando no existan unos acuerdos de convenio que se repercuta a la totalidad de la plantilla.																	
Medidas para la formación de los/as Empleados/as	Garantizar la igualdad de oportunidades en la formación y capacitación de la plantilla	Informar con tiempo suficiente de las formaciones previstas en el trimestre a todo el personal de la empresa (Canal Teams)																	
		Realizar la formación dentro de la jornada laboral para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales. La empresa estará abierta a atender a dificultades concretas con el horario para asistir a un curso																	
Medidas de conciliación de la vida familiar y profesional	Desarrollo Política de Conciliación de la empresa	Favorecer medidas de conciliación de la vida personal y profesional de la plantilla de trabajadores y trabajadoras, con especial interés en extender las medidas de conciliación a los hombres trabajadores de la empresa																	
Clasificación profesional y condiciones de trabajo y salud laboral	Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras	Revisar la perspectiva de género llevada a cabo en la PRL de la empresa																	
Prevención de las situaciones de acoso y discriminación	Conseguir una empresa comprometida con la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual, sensibilizando y formando a todo el personal sobre la necesidad de establecer un trato basado en la igualdad y en el respeto mutuo.	Mantener actualizado el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo y difundirlo a toda la Empresa.																	
		Formar al personal que gestiona equipos de trabajo en temas de acoso sexual.																	
Ayuda a las víctimas de violencia de género	Desarrollar y mejorar las condiciones laborales de/la empleado/a víctima de violencia de género.	permisos necesarios para la realización de las gestiones administrativas, judiciales o médicas, incluidas aquellas que puedan afectar a hijos/as a su cargo, para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral debiendo ser debidamente justificados. Dichos permisos, con independencia de los legal o convencionalmente acordados, serán retribuidos. En su																	
Fomento de una cultura empresarial integradora y política de comunicación	Asegurar que la comunicación interna y externa de LAMP, S.A.U promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles	Revisar y corregir si procede el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (comunicados, circulares, correo...) y externas (página web, folletos, revistas, campañas de publicidad, memorias anuales...) para asegurar su neutralidad respecto al género.																	
		Comunicar y difundir el plan de igualdad a toda la plantilla.																	
		Incluir en la firma de correo electrónico un breve texto o referencia "empresa comprometida con la igualdad de oportunidades"																	

10 CUMPLIMIENTO DEL PLAN Y REGIMEN DISCIPLINARIO

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento, ejecución y desarrollo del presente Plan de Igualdad, se constituirá dentro de los tres meses siguientes a la fecha de firma del Plan, la Comisión de Seguimiento del presente Plan de Igualdad.

La elaboración y cumplimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades para hombres y mujeres forma parte de los valores y cultura de la entidad por lo que el compromiso con la Igualdad tiene un carácter indefinido y es de aplicación a toda la plantilla.

Existe un firme compromiso de cumplimiento del Plan de Igualdad, garantizándose este a través de actualizaciones de los objetivos contemplados en el presente Plan cuya vigencia será de 4 años desde la firma del mismo.

Artículo 37.- Órgano supervisor

Con el fin de garantizar que las medidas recogidas en el presente Plan serán debidamente seguidas y aplicadas por todos/as los/as Empleados/as y por la propia Empresa, se acuerda que su control se lleve a cabo por parte de: Comisión de Igualdad

Artículo 38.- Composición del órgano supervisor

En este caso, el órgano Supervisor establecido en este Plan aprobará sus decisiones y actuará de la siguiente forma:

Las decisiones de la Comisión de Igualdad deberán ser aprobadas por al menos tres de los cuatro miembros.

Todos los miembros de la Comisión deberán estar presentes para que la resolución se considere válida.

Artículo 39.- Funciones del órgano supervisor

La Comisión de Igualdad llevará a cabo el control y gestión del correcto funcionamiento del Plan, así como a la recepción de las sugerencias de los/as Empleados/as sobre posibles incidencias o aspectos que deben ser regulados en el mismo, a la preparación de informes periódicos sobre la aplicación del Plan o a la elaboración de propuestas o recomendaciones de modificación o ampliación del contenido del Plan. En todo caso, la decisión sobre su modificación o inclusión de nuevos aspectos en el Plan corresponderá únicamente a la Empresa de acuerdo con lo indicado en el presente Plan.

Por último, este órgano podrá actuar a instancia de cualquier Empleado/a que sufra o detecte cualquier incumplimiento de alguno de los derechos o normas recogidos en el presente Plan, así como por iniciativa propia en el caso de que lo estime necesario.

Artículo 40.- Calendario de Supervisión

La Comisión de Igualdad realizará las labores de revisión del cumplimiento y del grado de ejecución del presente Plan dentro del siguiente calendario:

La Comisión de Igualdad se reunirá cada tres meses para comprobar los datos de evolución de la situación de Igualdad en la empresa.

Artículo 41.- Sanciones por incumplimiento del Plan

El incumplimiento de las obligaciones recogidas en el presente Plan dará lugar al establecimiento de una sanción que dependerá de la gravedad del incumplimiento y de las posibles consecuencias del mismo.

La gravedad del incumplimiento será evaluada por el Supervisor y/o la Dirección, describiendo de forma veraz los hechos, las pruebas que justifican los hechos, los preceptos del Plan incumplidos y las posibles consecuencias de ello.

En todo caso, esta posible sanción se ajustará a lo establecido en este Plan, y sobre todo, a lo dispuesto en el Estatuto de los/as Trabajadores/as, y en su caso, a lo establecido en el convenio colectivo aplicable.

Artículo 42.- Control de los objetivos

La Comisión de Igualdad realizará el control sobre el estado de la ejecución y sobre sus posibles resultados de forma periódica, así como de la evaluación de su grado de cumplimiento.

Estas actividades de control se realizarán mediante el análisis de los datos recogidos por parte de cada órgano encargado de su ejecución. De forma específica, las actividades de control se llevarán a cabo de la siguiente manera:

La Comisión de Igualdad se reunirá cada tres meses. En dicha reunión se analizará y aprobará un informe en el que se recogerá un resumen de las medidas del plan implementadas.

Artículo 43.- Denuncias de incumplimientos de las medidas de igualdad

Los/as Empleados/as podrán comunicar o denunciar libremente cualquier incumplimiento que detecten en relación con los objetivos de este Plan o que puedan afectar de forma general al compromiso de igualdad de trato asumido por la Empresa.

Cualquier denuncia remitida a La Comisión de Igualdad para su estudio deberá contener la siguiente información:

- nombre de la persona o personas que presentan la denuncia;
- descripción de los hechos o posible situación que da lugar a un incumplimiento del Plan.
- datos de la posible persona incumplidora.

La presentación de cualquier denuncia sin la información antes citada no será válida y se remitirá de nuevo al denunciante para que en el plazo máximo de 15 días naturales pueda reenviar la denuncia cumpliendo con todos los requisitos anteriores.

En todo caso, la Comisión de Igualdad tratará de garantizar en todo momento la protección de los datos de las personas denunciantes, debiendo mantener en todo momento la confidencialidad sobre dichos datos.

Artículo 44.- Solución extrajudicial de conflictos

Las sanciones ante el incumplimiento de cualquiera de los aspectos dispuestos en este Plan se establecerán por parte La Comisión de Igualdad o la Dirección siguiendo sus normas de funcionamiento recogidas en la Sección anterior.

La Comisión de Igualdad o la Dirección conducirá la correspondiente investigación de los hechos denunciados, de forma que se puedan recabar los testimonios y las pruebas necesarias. Tras la recolección de datos, el Supervisor oirá a las partes y finalmente, con toda la información recopilada y los testimonios, el Supervisor adoptará la decisión de acuerdo con lo establecido en la Sección anterior.

En todo caso, este procedimiento garantizará la participación del potencial incumplidor y la posible decisión que adopte deberá estar debidamente fundamentada y probada, siguiendo en todo caso lo dispuesto en la legislación y en el convenio colectivo aplicable en su caso.

11 APROVACIÓN DEL PLAN

El presente Plan de Igualdad ha sido desarrollado por la Dirección de RRHH junto con la colaboración de la Comisión de Igualdad, el cual aprobado según acta firmada con fecha 2 de diciembre de 2022.

ANEXO (ACTA APROVACIÓN PLAN)



4ª ACTA DE REUNION PARA LA NEGOCIACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD EN NOMBRE DE LAMP, S.A.U

En Terrassa, a 2 de diciembre de 2022 a las 11 horas, se reúnen la Comisión de Negociación y seguimiento del Plan de Igualdad de LAMP, S.A.U.

1.- Reunidos

I Por Empresa

Xavi Marbà

Marta Puigdengolas

II.- Por la parte social

David Camps Susana Carmona

Acuerda

1º Dar por concluidas las negociaciones y, por tanto, proceder a la aprobación de las medidas propuestas y a la firma del Plan de Igualdad de la empresa LAMP, S.A.U.

2º Igualmente, ambas partes, y con objeto de cumplir con lo establecido en el Plan de igualdad cuya firma se recoge en la presente acta, acuerdan que la vigencia del Plan es de 4 años.

3º De igual modo, las partes se comprometen a dar traslado del presente Acuerdo y texto final, a la Autoridad Laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicidad.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 11:30 horas del día 02 de diciembre de 2022.

Firma:

Firma:

Por la empresa

Por la parte social

MARBA BLASI
FRANCESC
XAVIER -
45492772Z
Firmado digitalmente
por MARBA BLASI
FRANCESC XAVIER -
45492772Z
Fecha: 2022.12.05
13:02:59 +01'00'

PUIGDENGOL
AS SANS
MARTA -
46136490P
Firmado digitalmente
por PUIGDENGOLAS
SANS MARTA -
46136490P
Fecha: 2022.12.05
13:02:59 +01'00'