

## SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La fase de seguimiento y evaluación permitirá conocer el desarrollo del Plan Igualdad y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y tras su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en su ejecución. Este acontecimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

### Ámbito de aplicación

El Plan de Igualdad, abarca a la totalidad de la plantilla de Industrias Alegre y todas aquellas áreas y personas que durante el periodo de vigencia del Plan se creen y vayan incorporándose a la organización.

### Vigencia del Plan

4 años



Para cualquier duda o sugerencia dirigirse a:



[Igualdad@ialegre.com](mailto:Igualdad@ialegre.com)



**INDUSTRIAS ALEGRE, S.A.**

## PLAN DE IGUALDAD

- ☑ **COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN**
- ☑ **¿QUÉ ES UN PLAN DE IGUALDAD?**
- ☑ **OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD**
- ☑ **PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PLAN DE IGUALDAD**
- ☑ **COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD**
- ☑ **SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

TRÍPTICO Nº 1 rev. 6

FECHA DE EDICIÓN: Marzo 2023

## COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

INDUSTRIAS ALEGRE S.A. : 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, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

## ¿QUÉ ES UN PLAN DE IGUALDAD?

**Un Plan de Igualdad se define como un conjunto de medidas, que se adoptarán después de realizado un diagnóstico de la situación actual de la empresa, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en aquellas situaciones en las que no exista actualmente y a eliminar, en su caso, la discriminación por razón de sexo.**

### PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PLAN DE IGUALDAD

- Igualdad de género
- Coherencia interna (adaptado a la realidad)
- Preventivo (sensibilizando a la organización)
- Participación y diálogo
- Permanencia en el tiempo

### OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

- Medidas de Selección de Personal
- Medidas de Contratación
- Medidas de Promoción Laboral
- Medidas de Formación
- Medidas de Retribución Salarial
- Medidas de Conciliación
- Medidas de Bienestar Laboral
- Medidas de Sostenibilidad y Comunicación

## COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD

La empresa y el Comité de Empresa, han creado dentro del seno del Comité, un grupo de trabajo compuesto por tres miembros del comité de empresa y tres representantes de la misma.

Estas personas constituyen la COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD, conformando una distribución paritaria de los agentes implicados.

De parte de los representantes de los trabajadores:

- Elena Martín Martín
- Marisol Sabaleta Pérez
- Francisco Plaza Sala

De parte de los representantes de la empresa:

- Raúl Roig Murillo
- Ana Bravo Olmedo
- Cristina Cid de Diego Aspas