

PLAN DE IGUALDAD

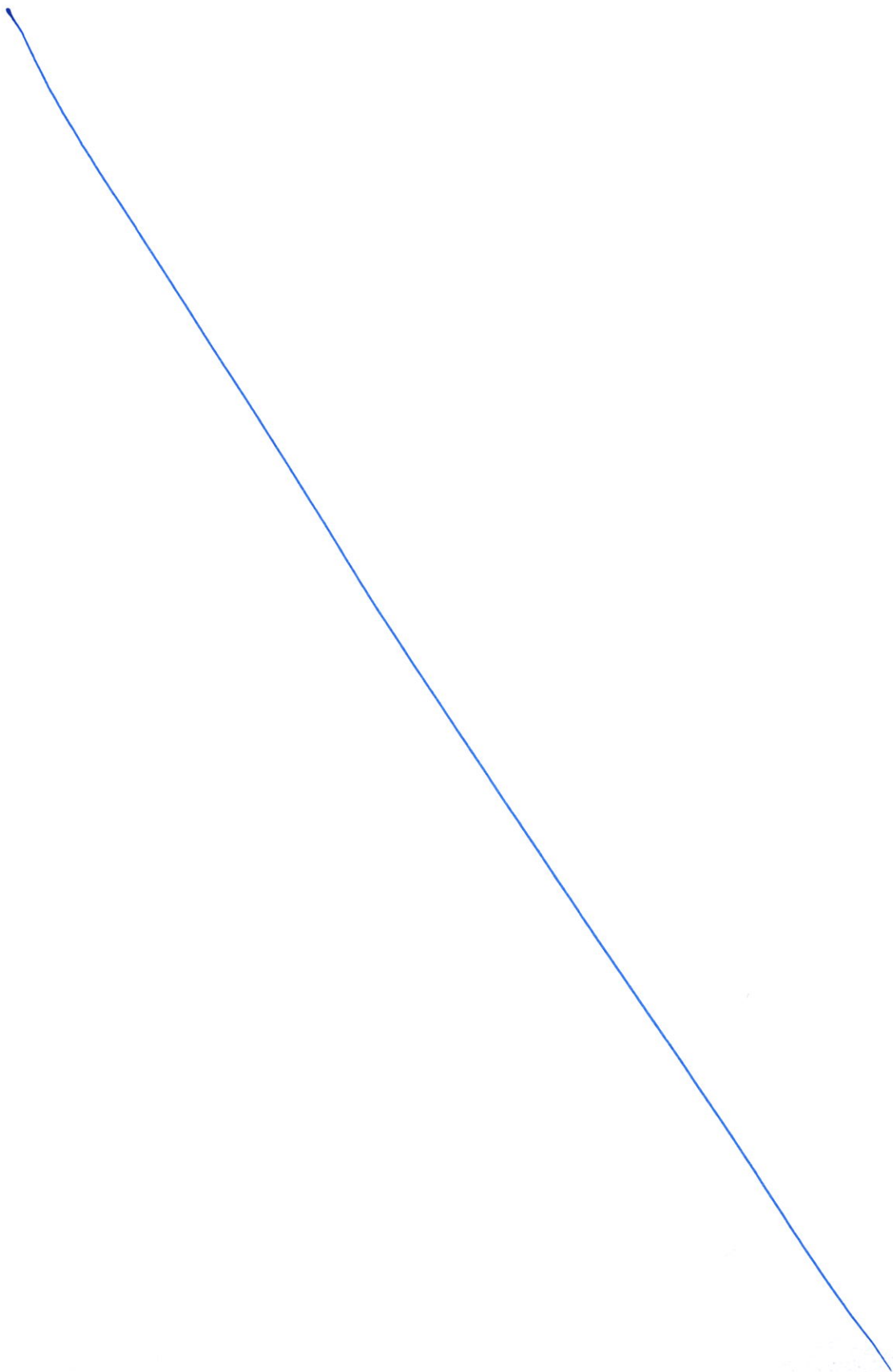
DS SMITH PACKAGING MADRID S.L.



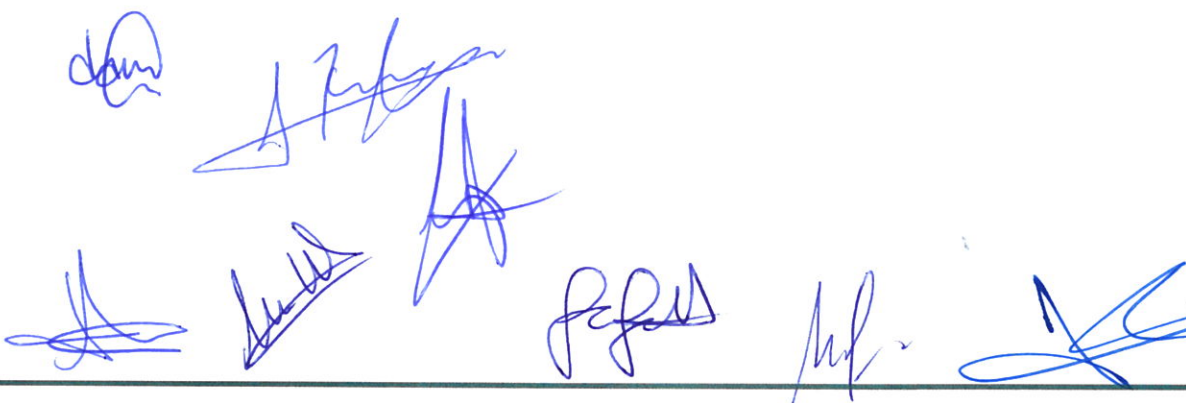
[Handwritten signatures in blue ink]

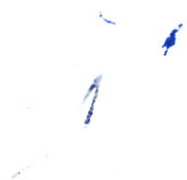
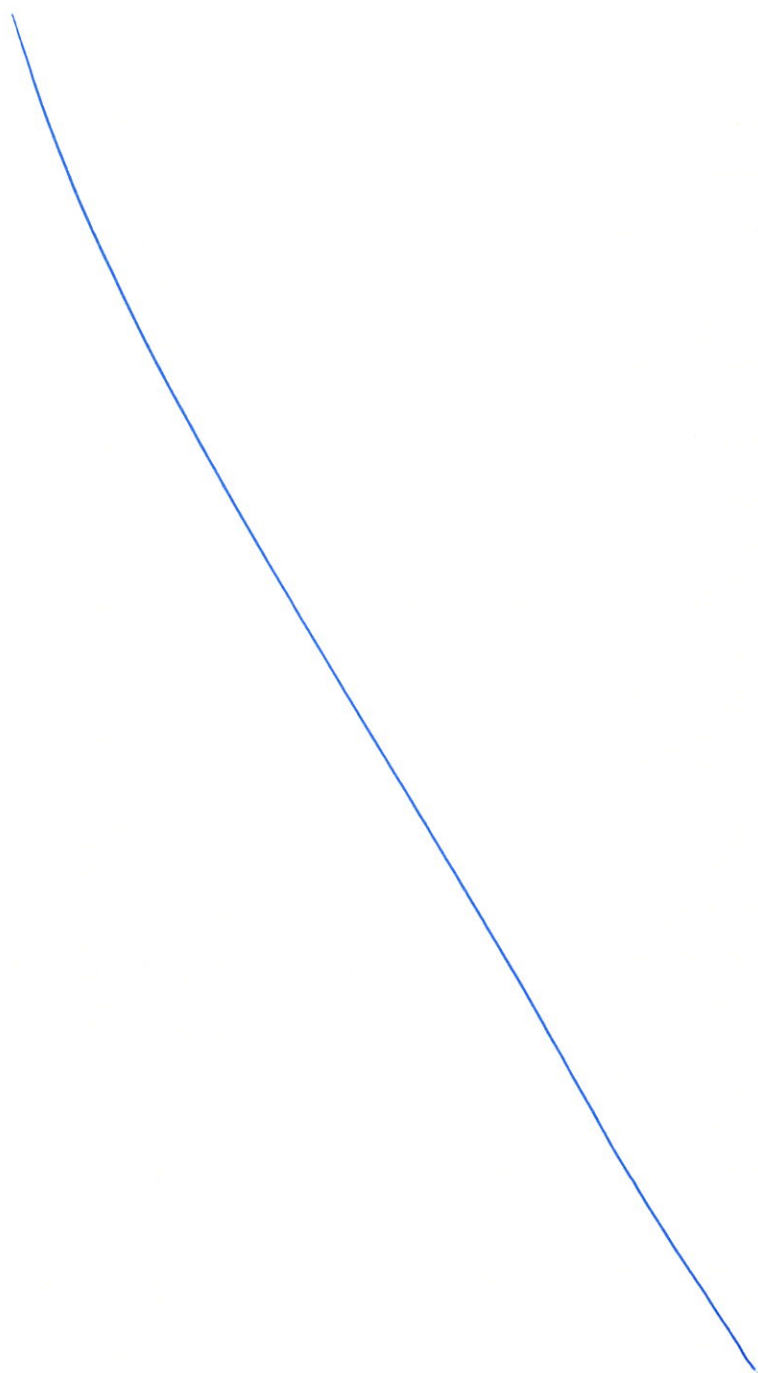
22 de Febrero de 2024

[Handwritten signatures in blue ink]



1. Presentación.....	2
1.1. Ficha Técnica.....	3
1.2. Contextualización	4
1.3. Fundamentos del Plan de Igualdad.....	4
1.4. Compromiso con la igualdad en la empresa.....	5
2. Partes suscriptoras del Plan de Igualdad	6
3. Comisión negociadora del Plan de Igualdad	7
4. Ámbito personal, territorial y temporal del Plan de Igualdad.....	8
5. Conclusiones del diagnóstico.....	9
6. Objetivos del Plan de Igualdad	15
6.1. Áreas de mejora.....	15
6.2. Objetivos generales.....	15
7. Medidas de Igualdad.....	16
7.1. Selección y Contratación	17
7.2. Clasificación profesional.....	18
7.3. Formación	19
7.4. Promoción profesional	20
7.5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial	21
7.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	23
7.7. Infrarrepresentación femenina.....	24
7.8. Retribuciones.....	25
7.9. Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo	26
7.10. Comunicación, violencia de género, cultura empresarial y salud laboral	27
8. Plan de acción.....	28
9. Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación	45
10. Vigencia, evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad.....	50
11. Procedimiento de modificación del Plan de Igualdad	56





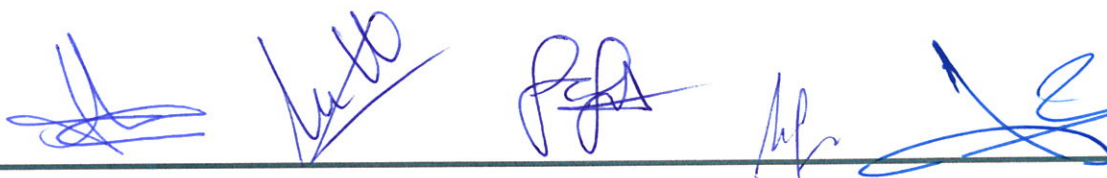
1. Presentación

La igualdad entre mujeres y hombres es el derecho fundamental y universal a no ser discriminado, directa o indirectamente, por razón de sexo, y viene recogido en la Constitución Española (CE, art. 1.1 y art. 14) y en el Convenio Europeo de Derechos Humanos (TUE, art. 2). Además de un derecho, estamos ante la prohibición de discriminación como mandato constitucional, según el cual no está permitido dar un trato diferenciado a quienes se encuentran en situación de igualdad, utilizando un criterio de diferenciación prohibido -como el género- y buscando un resultado que menoscabe el ejercicio de un derecho. Por tanto, a nivel individual y organizacional, todos/as estamos obligados/as a respetar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

No podrán establecerse limitaciones, segregaciones o exclusiones por razón en las causas previstas en la Ley 15/2022, para el acceso al empleo por cuenta ajena, público o privado, incluidos los criterios de selección, en la formación para el empleo, en la promoción profesional, en la retribución, en la jornada y demás condiciones de trabajo, así como en la suspensión, el despido u otras causas de extinción del contrato de trabajo.

Este es el motivo por el que se adoptan legalmente acciones en distintas áreas que suponen ventajas al sexo menos representado hasta alcanzar el equilibrio entre ambos, no con el fin de otorgar posiciones ventajosas, sino para garantizar que ambos gocen de las mismas condiciones, surgiendo con este fin los Planes de Igualdad en el ámbito laboral.

Los Planes de Igualdad ya sean de carácter obligatorio o voluntario, constituyen un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendientes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.



Plan de Igualdad de DS Smith Packaging Madrid (2024-2028)

1.1. Ficha Técnica

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón Social	DS SMITH PACKAGING MADRID					
C.I.F.	B81907701					
Domicilio social	AVENIDA DEL SOL 13, 28850 TORREJON DE ARDOZ, MADRID					
Forma jurídica	S.L.					
Página web	www.dssmith.com					
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD						
Nombre	LUIS MILLAN ALONSO					
Cargo	SITE MANAGER					
Teléfono	91 678 43 18					
E-mail	luis.millan@dssmith.com					
ACTIVIDAD						
CNAE	1721					
Descripción de la actividad	Fabricación de papel y cartón ondulados; fabricación de envases y embalajes de papel y cartón.					
Convenio Colectivo	Artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares.					
DIMENSIÓN A LA FECHA (31/01/2023)						
Personas Trabajadoras	Mujeres	29	Hombres	155	Total	184
Centros de trabajo	Avenida del sol 13, 28850, Torrejón de Ardoz, Madrid					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de un departamento de personal	Sí					
Dispone de RLT	Sí. Comité de empresa					

1.2. Contextualización

DS Smith Packaging Madrid, S.L. forma parte de un grupo empresarial líder como proveedor de soluciones de embalaje sostenible. Su historia se remonta al negocio de fabricación de cajas que inició la familia Smith en la zona este de Londres en década de los 40.

Su trabajo se centra en aportar soluciones estratégicas de packaging, especialmente en sectores como el de alimentos y bebidas, bienes de consumo, packaging industrial y e-commerce y retail online.

En particular, DS Smith Packaging Madrid, S.L. cuenta con un centro de trabajo en Torrejón de Ardoz, desde el que prestan servicios más de 180 personas trabajadoras, siendo su convenio de aplicación el Convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares.

El Grupo DS Smith adquirió en el año 2015 la empresa Lantero Cartón.

1.3. Fundamentos del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad de DS Smith Packaging Madrid, se inscribe en el marco de su compromiso con los valores de respeto, equidad y oportunidad de las personas y de su política de Responsabilidad Social Corporativa como instrumento de gestión de la compañía.

Existe una política a nivel interno, recogida en el Código de Conducta y Carta del Empleado etc. que aboga por la igualdad de oportunidades y antidiscriminación.

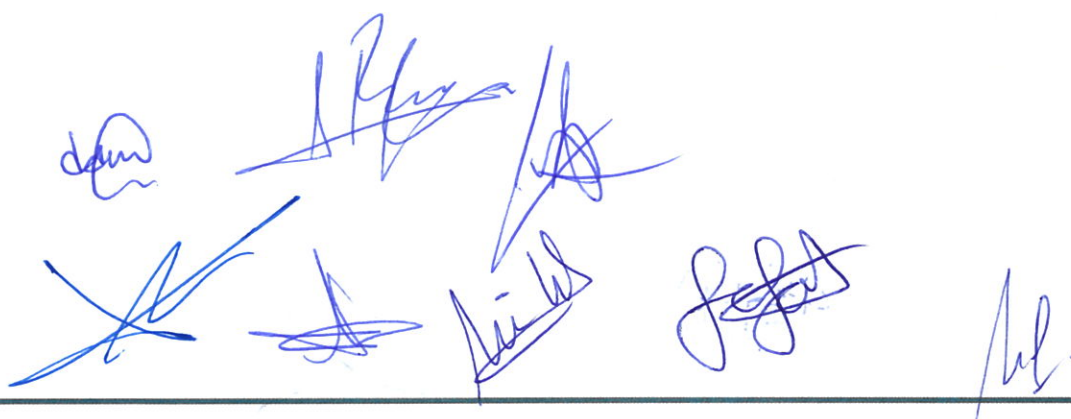
Además, el Plan de Igualdad de DS Smith Packaging Madrid persigue el cumplimiento de la legalidad vigente, en particular, de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y su posterior modificación a través del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, así como el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres y lo establecido en los diferentes convenios a los que está adscrita la empresa.

Por lo tanto, con el fin de dar cumplimiento legal en esta materia y avanzar en la política social de la empresa, se impulsa el desarrollo e implementación del presente Plan de Igualdad a todos los niveles de la organización.



1.4. Compromiso con la igualdad en la empresa

DS Smith Packaging Madrid hizo público el 25 de febrero de 2022, con anterioridad al inicio del proceso de negociación al presente plan de igualdad, su compromiso con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, por el cual acuerda establecer y desarrollar políticas que integren la igualdad efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de las Políticas Corporativas 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.

A collection of approximately eight handwritten signatures in blue ink, arranged in a loose cluster at the bottom left of the page. The signatures vary in style, with some being more legible and others being more stylized or scribbled.

2. Partes suscriptoras del Plan de Igualdad

DS Smith Packaging Madrid muestra la intención de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre las mujeres y los hombres que conforman su plantilla, estableciendo las bases para llevar a cabo medidas correctoras con el fin de que dicho principio de igualdad sea una realidad e integrándolo de forma efectiva en su Plan Estratégico de Empresa, así como en los sistemas de gestión de personas.

El resultado del diagnóstico de situación y del Plan de Igualdad fue tratado y negociado en las reuniones de trabajo celebradas en el seno de la Comisión negociadora de Igualdad de DS Smith Packaging Madrid, tratándose de un grupo de trabajo formado por representantes de la organización y de las personas trabajadoras con el fin de analizar y mejorar la situación de igualdad en la empresa.

La constitución de la Comisión de Igualdad se hizo efectiva, mediante la firma del acta de constitución en dicho encuentro.

Por la representación de la empresa:

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA: REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL

NOMBRE COMPLETO	CARGO EN LA EMPRESA
Marina Valle Varas	RRHH
María Dolores García Fajardo	RRHH
Manuel Gómez Zamora	Calidad
Luis Millán Alonso	Gerencia

Por la representación de las personas trabajadoras:

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA: REPRESENTACIÓN SOCIAL

NOMBRE COMPLETO	SINDICATO
Roberto Asenjo Pizarro	CC.OO.
José Aranda Ruiz	CC.OO.
María Teresa Martín Herranz	CC.OO.
David Álvarez Manzanero	CC.OO.

La Comisión de Igualdad de DS Smith Packaging Madrid ha sido constituida de forma paritaria por representantes de la empresa y de las personas trabajadoras.

3. Comisión negociadora del Plan de Igualdad

En el acta de constitución de la Comisión de Igualdad, el 25 de febrero de 2022, esta se define como el grupo que, en el seno de la empresa, tiene encomendado el objetivo de promover la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en la organización, en coherencia con la legislación vigente y el compromiso de igualdad de la dirección de DS Smith Packaging Madrid.

Además, en el mismo día, se firmó el reglamento de la Comisión, donde se especifica, entre otros asuntos, cuestiones relativas a la composición y la distribución del peso en las votaciones, sus funciones y el procedimiento para la validación de acuerdos.

La Comisión negociadora, constituida en principio con carácter estable y permanente para la negociación del Plan de Igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, debe cumplir con los siguientes objetivos:

1. Promover el principio de igualdad y la no discriminación en el seno de la empresa.
2. Elaboración del Plan de Igualdad y de las medidas asociadas.
3. Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
4. Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
5. Ayudar a difundir y promover el Plan de Igualdad entre la plantilla.
6. Realizar funciones de asesoramiento en materia de igualdad en el ámbito de la empresa.
7. Asistir a las reuniones que se programen y a aquellas reuniones extraordinarias que fuesen necesarias en materia de igualdad.
8. Registro del Plan de Igualdad que fuere aprobado, o a quien se delegue, ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

4. Ámbito personal, territorial y temporal del Plan de Igualdad

El ámbito de aplicación del Plan de Igualdad afectará a todas las personas trabajadoras de la empresa que presenten servicios en el único centro de trabajo de la empresa sito en Avenida del Sol, número 13, de Torrejón de Ardoz en Madrid. Así como cualquier otro centro de trabajo que dispusiera la empresa en el futuro.

El periodo de vigencia dispuesto del presente Plan de Igualdad será de cuatro años a partir de su entrada en vigor, el mismo día de su aprobación por parte de la Comisión negociadora de igualdad de la empresa, de acuerdo con el art. 9.1 del Real Decreto 901/2020, por tanto, desde el día 22 de febrero de 2024 a 21 de febrero de 2028.

En caso de requerimiento o necesidad, podrá ser modificado con el fin de adecuarse a la realidad de la empresa y la evolución de la aplicación de las medidas de acción propuestas en el presente Plan de Igualdad. Cualquier cambio en el Plan se someterá a aprobación por parte de la Comisión negociadora.

The bottom of the page contains several handwritten signatures in blue ink. There are approximately seven distinct signatures, some of which are quite stylized and overlapping. They are located in the lower-left and lower-right areas of the page, below the main body of text.

5. Conclusiones del diagnóstico

El informe diagnóstico fue aprobado y firmado el día 17 de octubre de 2023 por la Comisión negociadora de Igualdad de DS Smith Packaging Madrid.

Para el diagnóstico de la situación de la empresa se han utilizado los datos relativos al año natural 2022, excepto para ciertas cuestiones donde se requiere el estudio de un intervalo mayor de tiempo, tales como promoción, formación, etc.

Para su realización se ha recurrido a la normativa vigente en materia de Igualdad y otra relacionada (L.O 3/2007, RDL 2/2015, RDL 6/2019, RD 901/2020, RD 902/2020), así como las guías y herramientas propuestas por el Ministerio de Igualdad como entidad referente en este campo, y otros instrumentos propios para la recogida y análisis de la información de la empresa, habiéndose estudiado documentación interna de Selección, Prevención, Formación, etc.

En la estructura de la organización podemos diferenciar cuatro niveles (dirección, jefaturas intermedias, personal operativo y personal de oficinas.), que engloban en varios grupos profesionales correspondientes a su convenio de referencia.

La plantilla ha contado durante el ejercicio de análisis, con 184 personas trabajadoras, siendo el número de mujeres muy inferior al de hombres, con un 15% de representación femenina, frente al 85% masculina.

Por tanto, estamos ante una empresa altamente masculinizada, según lo estipulado en la disposición adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en relación con la presencia de ambos sexos en las organizaciones: *"A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento"*.

Los resultados del análisis del diagnóstico de situación ofrecen una realidad en la plantilla masculinizada, principalmente por tener una gran mayoría del porcentaje de personal, dependiente de los procesos de producción, siendo ésta el área donde existe el principal punto de desequilibrio en representatividad.

La principal necesidad de mejora que se debe abordar a través del plan de acción que se incorpora a este plan de igualdad, será intentar revertir la baja presencia femenina en determinadas áreas.

- **Selección y contratación:**

Las necesidades de selección y contratación suelen producirse por varias razones, principalmente durante las épocas de mayores necesidades de producción, así como la realización de sustituciones en la plantilla.

Cuando hay una necesidad de incorporación de personal, suele utilizarse el procedimiento interno de vacantes, las Empresas de Trabajo Temporal y/o Consultoras Externas.

En la mayoría de los casos, El proceso se inicia con una petición por parte de la persona responsable de departamento, que manifiesta a Dirección y a Recursos Humanos la necesidad concreta y el perfil profesional y competencial que necesita.

La decisión para iniciar un proceso de selección a través de una empresa de Consultoría externa se sustenta en los requerimientos del perfil, cuando una vacante requiere de una formación específica, experiencia previa necesaria o cuando a nivel organizativo se considera necesaria la realización de la selección de forma externa.

En estos procesos, desde Recursos Humanos, se define el perfil necesario basándose en la descripción del puesto de trabajo, la necesidad concreta del tipo de perfil en ese momento y las competencias que se requieren, en consenso con la persona responsable directa y Gerencia.

Cuando el perfil vacante puede ser cubierto a través de una promoción, se hace una publicación interna a través de los medios que dispone la empresa, para que puedan participar en dicho proceso selectivo.

El proceso se estructura en las fases habituales: en primer lugar, se realiza una criba curricular, posteriormente se hace una entrevista personal a aquellas personas que mejor pueden encajar en el perfil. Esta entrevista en la parte técnica es desarrollada por la persona responsable de departamento y la parte relacionada con habilidades o competencias actitudinales lo realiza recursos humanos o dirección.

- **Clasificación profesional**

Los factores que determinan el grupo de pertenencia son los conocimientos (formación y experiencia), la iniciativa o autonomía de la persona en el desempeño del puesto, la dificultad de este, la responsabilidad adherida y el mando que implica la posición.

La clasificación profesional, se sustenta:

- 1) En la aplicación en su artículo 6.1.2.1 y siguientes del convenio estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares, "El sistema de clasificación que se contemplan en el presente Convenio se estructura en áreas, grupos y niveles profesionales. Esta estructura es el resultado de adaptar las previsiones contenidas en el art 22.1 del ET, obteniendo así, mediante la negociación colectiva, un sistema de clasificación específicamente adecuado a las necesidades del sector gráfico".
- 2) En el sistema de descripciones de puestos que tiene la Compañía y que otorga la información necesaria para el desarrollo y determinación del resto de metodologías de recursos humanos, como son los procesos de selección, promoción, gestión y retención del talento, etc.

No se observan sesgos de género en el proceso de clasificación profesional

- **Formación**

El área de recursos humanos, a través de los y las responsables de cada departamento, recibe las necesidades formativas por departamento.

Se diseña un plan para dar cobertura a estas necesidades, también se incorporan acciones corporativas o de objetivos generales de Compañía. Este se elabora teniendo en cuenta las propuestas de la RLPT.

La gran mayoría de las acciones formativas se realizan dentro de la jornada laboral, en el lugar de trabajo, en modalidad presencial o teleformación, se motiva la participación de ambos sexos por igual, dado que las formaciones se ofertan en base a las necesidades de cada posición.

La formación se hace llegar al personal principalmente a través de los mandos intermedios, recursos humanos o las personas con responsabilidad en los equipos.

Las formaciones son voluntarias en general, salvo aquellas referidas a cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales, que implica una obligatoriedad que homologue o acredite al empleado/a para desempeñar determinadas funciones derivadas de su puesto de trabajo.

La formación se suele realizar en el lugar de trabajo, en modalidad presencial y online.

En casos excepcionales, por el motivo que sea, si fuera necesario la realización de la formación fuera de la jornada laboral, se compensa el tiempo lectivo, con horas de descanso, o en su caso, con el pago de esas horas de formación.

No se observa sesgo de género en la adjudicación y cobertura de las necesidades formativas de la plantilla.

- **Promoción profesional**

Se dispone de un sistema de evaluación del desempeño (*Performance Development Review*), a través del cual se revisa y valora cuantitativamente los méritos, actitudes y cumplimiento de objetivos de las personas trabajadoras.

Ante una vacante que pueda ser cubierta a través de promoción interna, se analiza dicha evaluación del desempeño, junto con la versatilidad de cada posible candidatura para el nuevo puesto.

En la toma de decisiones de un proceso de promoción profesional, se involucra en el proceso a las personas responsables de departamento, Dirección y recursos humanos, evaluando los

conocimientos y en el desempeño individual (objetivos, actitudes y mérito), conforme al art. 6.4.4 del convenio colectivo de aplicación.

- **Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres**

Las condiciones de trabajo en la empresa son de contratación indefinida para el 97% de las personas de la empresa, con datos equilibrados también entre mujeres y hombres, con un 93% de mujeres y un 98% de hombres con este tipo de contratación.

La jornada laboral viene muy determinada por el área al que pertenece cada persona en la empresa, siendo las de producción o fabricación las que trabajan a turnos y con ello, también tienen un trabajo a jornada continua, mientras que los puestos de gestión y administración u oficinas tienen una jornada partida y no trabajan a turnos.

El 97% de la plantilla tiene una jornada completa.

El 100% de las jornadas reducidas se deben a la guarda legal de menor a cargo, un 60% de mujeres y un 40% de hombres.

La empresa aplica el convenio colectivo y los acuerdos de empresa, a la hora de establecer el salario base y complementos marcados. Existe un sistema de variables vinculadas al cumplimiento de objetivos.

En la auditoría retributiva se observa que las diferencias existentes dentro de las agrupaciones de puestos de igual valor se justifican por complementos objetivos, como la antigüedad, así como el acceso de determinados puestos a complementos derivados de su nivel de responsabilidad, generación de negocio o cuestiones totalmente objetivas y sin sesgo de género.

AUDITORÍA RETRIBUTIVA:

Para la realización de la auditoría retributiva, se han tenido en cuenta tanto el sistema de clasificación por niveles de convenio, como el sistema de valoración de puestos de trabajo elaborado por el Ministerio de Igualdad.

La vigencia de la auditoría retributiva de puestos de igual valor, desagregada por sexo, tendrá una vigencia de 4 años, desde la aprobación del presente plan de igualdad, es decir, vigencia de 22 de febrero de 2024 a 21 de febrero de 2028.

Realizada la auditoría salarial, se observa que la empresa aplica el Convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares, y tiene un acuerdo de empresa negociado con la representación legal de las personas trabajadoras, que establece mejoras sobre el citado texto convencional.

Para la realización de la auditoría retributiva, se han tenido en cuenta tanto el sistema de clasificación por niveles de convenio, como el sistema de valoración de puestos de trabajo elaborado por el Ministerio de Igualdad. En cuanto al análisis de los importes efectivos, se

observa una diferencia media del 17 % a favor del sexo masculino, que proviene especialmente de los complementos salariales por los siguientes motivos:

1. Las mujeres han trabajado de forma efectiva menos días en el año natural que los hombres. Ello incide, por una parte, en la percepción en menor cuantía de salario base por parte de las mujeres, así como en la menor percepción de complementos salariales y extrasalariales y pagas extraordinarias (por no haberlas devengado durante todo el año).
2. Las personas con reducción de su jornada por guarda legal son mujeres.
3. Los hombres tienen mayor antigüedad en la compañía, y perciben complementos ligados a la misma.
4. Existe segregación horizontal y ello deriva en la diferencia en complementos salariales ligados a la producción, realización de horas nocturnas y horas extra, que, de media, han sido realizadas en mayor medida por hombres que por mujeres.
5. Se han incluido las percepciones por IT y AT, que son mayores en el caso de los hombres.

Teniendo en cuenta la media de los importes equiparados, la brecha salarial se sitúa en un 8 % a favor del sexo masculino, derivada en mayor medida de la mayor percepción de conceptos salariales por los motivos expuestos anteriormente, la antigüedad superior en el caso de los hombres, algo que condiciona indudablemente las percepciones de la plantilla total.

Teniendo en cuenta la mediana de los importes equiparados la brecha salarial se sitúa en un 20 %, su explicación se encuentra en los complementos salariales y la incidencia que la composición por sexos de la plantilla tiene en ello (las mujeres se han incorporado más tarde, son menos y no se encuentran en todos los puestos de trabajo que los perciben).

En consecuencia, en cuanto a la brecha salarial, podemos afirmar que no existe diferencia por razón de género en la empresa ni en las retribuciones percibidas por las distintas personas trabajadoras, dado que, las diferencias salariales se justifican en razones carentes de connotaciones de sesgo de igualdad.

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

La empresa trata de favorecer en la medida de sus posibilidades, el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

A la fecha de elaboración del presente plan de igualdad, en la empresa se valoran las situaciones de aquellas personas que tienen necesidades específicas de conciliación y solicitan ajustes de jornada, flexibilidad horaria, etc.

- **Infrarrepresentación femenina**

Las mujeres tienen datos de infrarrepresentación en el global de la plantilla, con una presencia del 15% de mujeres, frente al 85% de hombres, si bien cabe señalar que esta infrarrepresentación no muestra segregación vertical, dado que en el caso de dirección el porcentaje de distribución es del 33% de mujeres, frente al 67% de hombres, también en cuanto a mandos intermedios, donde su presencia está en porcentajes superiores a los de

su representatividad en la plantilla, suponiendo un 17% del total de mandos intermedios, frente al 83% de hombres.

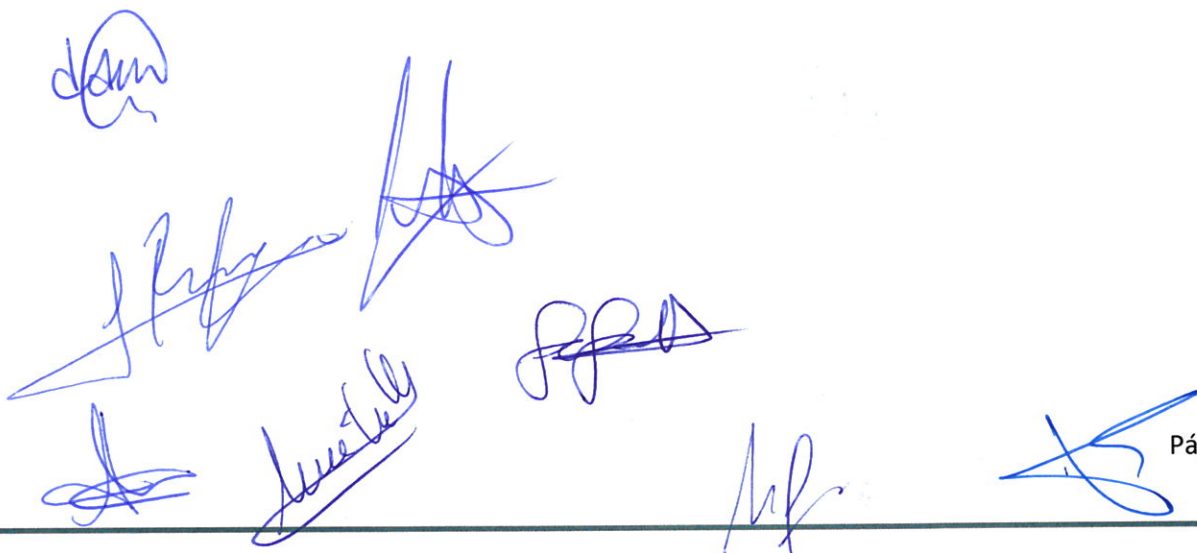
En general se observa que existe una masculinización de funciones de producción y con ello de la empresa en general, puesto que el grueso de la plantilla se encuentra localizada en ese ámbito.

- **Retribuciones**

En el análisis del establecimiento de las retribuciones, se observa a través del diagnóstico que se establecen bajo criterios de igualdad de género, siempre sobre una base de funciones y responsabilidades ligadas con el puesto a desempeñar que tiene una clara idoneidad con el nivel de categoría y grupo profesional que se enmarca en el convenio colectivo de aplicación.

- **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

La empresa, en el proceso de elaboración del presente plan de igualdad, ha negociado un protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo con la representación legal de las personas trabajadoras, tras el cual se realizarán acciones de comunicación y publicidad del mismo, para hacerlo llegar a todos los niveles de la plantilla.

The bottom of the page contains several handwritten signatures in blue ink. There are approximately seven distinct signatures, some of which are quite stylized and overlapping. They are located in the lower-left and lower-center areas of the page.

6. Objetivos del Plan de Igualdad

6.1. Áreas de mejora

Una vez realizado el diagnóstico de situación de DS Smith Packaging Madrid se detectan las siguientes áreas de mejora principales:

- Infrarrepresentación femenina y segregación horizontal en muchas áreas de la organización.
- Comunicación interna en materia de gestión de recursos humanos e igualdad.
- Actualización de manuales de procedimiento y estandarización en los procesos internos.

6.2. Objetivos generales

En base a las necesidades vistas en el apartado anterior, se establecen los siguientes objetivos de mejora a nivel general en la empresa:

- Mejorar los datos de presencia de mujeres y hombres a nivel global en toda la organización, principalmente a través del acceso al empleo.
- Diseñar un plan de comunicación interna, que permita el flujo tanto descendente, como ascendente de la información, principalmente la relacionada con la gestión de recursos humanos, en lo relativo a igualdad.
- Actualizar manuales que recojan los procedimientos internos de la empresa exentos de sesgos de género y promover la transparencia a la plantilla al respecto, con el fin de promover la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres en la compañía.

7. Medidas de Igualdad

De acuerdo con el RD-Ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, el Plan de Igualdad se estructura en nueve áreas distintas que abarcan todos los aspectos analizados en el diagnóstico:

1. Selección y contratación.
2. Clasificación profesional.
3. Formación.
4. Promoción profesional.
5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
7. Infrarrepresentación femenina.
8. Retribuciones.
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
10. Comunicación, Cultura empresarial, Violencia de género y Salud laboral.

Para cada una de estas áreas se definen los objetivos y se detallan las medidas de acción previstas para alcanzarlos, las personas destinatarias, así como la persona o departamento responsable de su puesta en marcha, el plazo para realizarlo y el indicador o método de evaluación, que nos va a permitir analizar su eficacia.

Debemos tener en cuenta que, al incorporarse la perspectiva de igualdad de manera transversal, es decir, a todos los niveles de la organización y en todas las políticas que se desarrollan en la empresa, algunas acciones asignadas a un área pueden estar al mismo tiempo en otra.

Además, pueden figurar medidas de acción positivas con el fin de eliminar la segregación ocupacional, tanto horizontal como vertical, entendiendo como acción positiva *"las medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso"* (art. 11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo).

Esto ocurre en áreas como la Selección, donde, de acuerdo con el art. 17.4 del Estatuto de los Trabajadores, se podrán establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional del que se trate.

Los plazos de ejecución han sido establecidos de común acuerdo en el seno de la Comisión Negociadora. En el caso de no poder cumplir el plazo o la ejecución de alguna de las medidas establecidas, se deberá justificar dicho incumplimiento y acordar o bien la modificación del periodo de referencia o bien declarar la medida como inviable, sustituyendo la misma por otra medida de acuerdo con la realidad de la empresa y enfocada en la consecución del mismo objetivo.

7.1. Selección y Contratación

❖ Objetivos específicos del área

El objetivo principal de la empresa es equilibrar la presencia de mujeres y hombres en la plantilla, dada la escasa representatividad de ellas, en algunos procesos y puestos de trabajo, por lo que, buscando continuar con los principios de igualdad entre sexos en la búsqueda y evaluación de personas ajenas a la empresa, se plantean dos objetivos principales que marquen la política de selección y contratación:

- a) Garantizar el principio de acceso al empleo libre de sesgos de género y de discriminación.
- b) Involucrar al entorno en la responsabilidad social empresarial y la igualdad de género, a través de las relaciones con consultoras y empresas externas.
- c) Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles y puestos de trabajo con el fin de minorar la segregación vertical y horizontal.

❖ Medidas de acción específicas del área

- Análisis de los tipos de contratación de la empresa en el último año natural.
- Incorporar en la descripción de la empresa de las ofertas de empleo, el compromiso ejercido por la igualdad de oportunidades a través de la puesta en marcha de su Plan de Igualdad. Revisión y eliminación de términos con carácter muy masculinizados. Revisión de lenguaje inclusivo.
- Comunicar a consultoras de selección, empresas de trabajo temporal y centros de formación (para situaciones de prácticas), el interés de acceder a perfiles de sexo menos representado en cada caso.
- Garantizar con los Proveedores de selección de personal el cumplimiento de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, así como la objetividad de los procesos de selección.
- En procesos de selección internos, externos, así como promoción interna, ante candidaturas en las cuales las personas cumplan los mismos requisitos reflejados en las necesidades y en la descripción de puesto, priorizar la contratación de mujeres/hombres que estén menos representados/os en dicha posición, lo cual será asimismo comunicado a las empresas proveedoras de candidaturas.
- Se priorizará la promoción interna. Para ello se hace una publicación interna de la vacante, para facilitar a las personas que trabajan en la empresa, o bien su promoción o reubicación profesional en el caso de que lo consideren oportuno.

7.2. Clasificación profesional

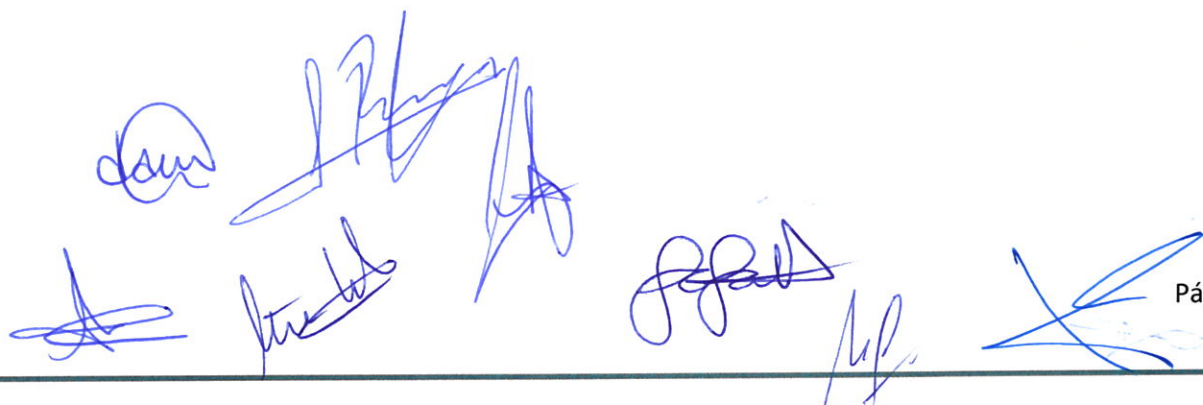
❖ Objetivos específicos del área

Siguiendo los resultados del diagnóstico en cuanto a la clasificación profesional, que arrojan que no existe sesgo de género en la clasificación profesional, existiendo unos criterios uniformes y objetivos para la determinación de la clasificación profesional de cada persona, recogidos en el Convenio Colectivo de aplicación.

La presencia de mujeres, como sexo menos representado, no se encuentra comprometida según los niveles jerárquicos, sino que se encuentra con mayor dificultad para acceder a determinados procesos y puestos, lo que se determina como necesidades de adopción de medidas en otras áreas.

De cara al mantenimiento y mejora de la situación de la clasificación profesional en la empresa, se determinan los siguientes objetivos:

- a) Garantizar el principio de Igualdad de género.
- b) Promover la presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos los niveles y puestos de trabajo → desde las materias de Selección y Promoción.



7.3. Formación

❖ Objetivos específicos del área

A la vista del diagnóstico de situación en cuanto a la formación en la empresa, se determina que no existen restricciones ni mala praxis en este sentido hacia mujeres u hombres; no obstante, se establecen los siguientes objetivos con el fin de mantener y mejorar la actual situación:

- a) Procurar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación del personal según los criterios establecidos, sin influencia del sexo.
- b) Sensibilizar a toda la plantilla sobre lo que implica la igualdad de oportunidades en la empresa, a todos los niveles, relaciones, comunicaciones, etc.

❖ Medidas de acción específicas del área

- Formación sobre procesos de selección neutros y prejuicios internos al género dirigida a las personas que intervienen en el reclutamiento, de cara a evitar posibles sesgos.
- Se entregarán los datos del plan de formación anual. Esta información se remitirá a la comisión de igualdad y en el informe anual de memoria de formaciones. En las comisiones de seguimiento se podrán analizar y aclarar las dudas que surjan.
- Incluir en la formación específica para la promoción en la Empresa y en las acciones formativas para puestos de responsabilidad un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Siempre que sea posible, en situaciones de reducción de jornada, la Empresa tendrá en consideración a estas personas para que puedan participar en la formación en las mismas condiciones que a tiempo completo.
- Siempre que sea posible, la Empresa tendrá en consideración que la formación se pueda compatibilizar con las responsabilidades familiares y personales.
- Dentro del plan de formación la RLPT propondrá las necesidades de formación para las personas de la comisión de seguimiento en materia de igualdad, y esta no afectará a la formación obligatoria del puesto de trabajo.

7.4. Promoción profesional

❖ Objetivos específicos del área

Los procesos de promoción profesional en la organización, analizados desde la perspectiva de género, nos muestran cómo la segregación horizontal se traslada a este proceso, con la dificultad del acceso femenino a determinadas posiciones o departamentos, se produce también la dificultad de estas, en promocionar o progresar en estos ámbitos.

Sin embargo, en áreas donde las mujeres tienen un nivel de representatividad medio, así como por supuesto, aquellas en las que están feminizadas, se observa que no existen barreras para que uno u otro sexo promocione de acuerdo con sus condiciones de desempeño.

Por lo que se proponen una serie de objetivos con el fin de buscar la paridad en niveles de mando a la vez que se incorporan mujeres:

- a) Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles y puestos de trabajo.
- b) Garantizar que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres para ocupar puestos de mayor responsabilidad en cualquier área.

❖ Medidas de acción específicas del área

- En situaciones de reducción de jornada poder participar en las vacantes en las mismas condiciones que a tiempo completo, siempre y cuando sea compatible con el horario de la posición a la que se postule.
- Facilitar la promoción interna siempre que pueda aplicarse a la vacante existente, y velar por la gestión y retención de talento.
- En los ascensos, incluir en los comunicados de vacantes mensajes inclusivos en las candidaturas.
- En la comisión de seguimiento habrá un punto específico en el cual se traten las promociones internas y se analicen en materia de igualdad.

7.5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial

❖ **Objetivos específicos del área**

Para alcanzar la plena igualdad debemos partir de la realidad actual de la empresa, sus condiciones horarias, de jornada y retribución. Por ello, no resultando un área problemática, dentro del área de Condiciones de Trabajo se establecen una serie de medidas que ayuden a sostener la igualdad mediante los siguientes objetivos:

- a) Asegurar el bienestar y garantizar la salud laboral de la plantilla en su conjunto.
- b) Garantizar el principio de igual retribución por el mismo trabajo o aquel de igual valor.

❖ **Medidas de acción específicas del área**

- Durante los primeros 6 meses de la vigencia de este plan, se acordará en el seno del Comité de Seguridad y Salud una guía de actuación en caso de trabajadoras embarazadas. Estableciendo la forma en que la empresa velará por la protección, frente a los riesgos derivados del trabajo.
- Se facilitará ropa adecuada a la situación de embarazo.
- Trasladar al equipo de planes de emergencias del centro de trabajo la forma de evacuar a las personas embarazadas en caso de una emergencia.
- Estudio anual de índice de siniestralidad y enfermedades profesionales mujeres/hombres para poder tomar acciones específicas.
- Durante los dos primeros años del reconocimiento de víctima de violencia de género la persona trabajadora no verá reducido ni mermado el devengo del "plus de asistencia" si ésta no cumpliera con los requisitos como consecuencia de su situación de víctima de violencia de género.
- Dar preferencia para la elección de las fechas de disfrute de las vacaciones durante los dos años siguientes del reconocimiento judicial o administrativo de ser víctima de violencia de género.
- La empresa concertará con la Mutua o con el servicio de prevención ajeno, un servicio de ayuda psicológica para las víctimas de violencia de género, éste se mantendrá durante los dos años siguientes del reconocimiento judicial o administrativo de ser víctima de violencia de género.
- Complemento de la prestación de Incapacidad Temporal. En caso de incapacidad temporal derivada de los daños físicos o psicológicos producidos por la situación de violencia de género, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de la retribución de la víctima.
- Anticipo de vivienda. Con la finalidad de proteger a las víctimas de violencia de género, éstas podrán solicitar el anticipo del 100% de sus pagas extras que se devengarán en el año natural, con la finalidad de dedicarlo al alquiler de vivienda. La concesión de este préstamo requerirá que se justifique a la empresa que la causa del alquiler está originada por una necesidad derivada de la situación de víctima de violencia de género, lo cual se justificará mediante informe emitido por los servicios sociales de la Administración competente en la materia.

Plan de Igualdad de DS Smith Packaging Madrid (2024-2028)

- Durante la vigencia del plan se trabajará y valorará la opción del teletrabajo.



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

❖ Objetivos específicos del área

La empresa respeta la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de su plantilla, por lo que se propone el siguiente objetivo para apoyar el ejercicio corresponsable de sus derechos:

- a) Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- b) Mejorar las oportunidades de acceso y desarrollo de los permisos para conciliar.

❖ Medidas de acción específicas del área

- Plan de comunicación de las acciones y medidas disponibles en la empresa para el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Los días 5 de enero (víspera del día de reyes) y miércoles santo (víspera del festivo por semana santa), el personal que no esté sujeto a turnos rotativos realizará jornada intensiva de 8:00 a 15:00hrs.

7.7. Infrarrepresentación femenina

❖ Objetivos específicos del área

Tras observar la baja representatividad femenina en general y en determinadas áreas en particular, se plantea el siguiente objetivo:

- a) Fomentar la presencia de mujeres en todos los niveles de la empresa.
- b) Equilibrar, mediante la selección, formación y promoción, la presencia igualitaria de mujeres y hombres en todas las áreas.

Varias de las medidas de otras áreas de trabajo están encaminadas a obtener nuevos datos en el futuro de representatividad femenina.

7.8. Retribuciones

❖ Objetivos específicos del área

Comprobada la relación entre el puesto de trabajo y el grupo profesional, independientemente del sexo de la persona; la correcta aplicación del convenio colectivo de referencia; así como la existencia de un sistema de retribución variable vinculado al puesto y funciones, y no a las personas en sí mismas; se puede indicar que no existen situaciones discriminatorias en la política salarial, por lo que se plantea un objetivo que mantenga y potencie la transparencia salarial e igualdad:

- a) Garantizar la igualdad retributiva entre las mujeres y los hombres por trabajos iguales y de igual valor.

❖ Medidas de acción específicas del área

- Realizar registro retributivo y seguimiento de la brecha salarial anualmente.
- Establecer una política retributiva clara y transparente, garantizando la objetividad de la estructura salarial. Para ello, en caso de pago de variables y pago de bonus por objetivos, se definirán claramente los parámetros y se publicitarán a aquellas personas que tengan el derecho a ello. En relación con la retribución variable comercial (departamento comercial, técnico), en el supuesto que existan más de tres personas en una misma sección con derecho a su devengo, se entregará a la Comisión de Seguimiento los objetivos de consecución y su porcentaje sobre el total.
- En las reuniones de seguimiento se informará en la Comisión de Seguimiento, las personas afectadas por retribución variable de bonus y retribución de variable comercial.

7.9. Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo

❖ Objetivos específicos del área

Los principales objetivos en esta materia persiguen, no solo la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, también la protección y apoyo a las mujeres víctimas de violencia de género y son los siguientes:

- a) Garantizar un entorno libre acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.
- b) Promulgar y comunicar adecuadamente la política contra el acoso sexual y por razón de sexo en la empresa.
- c) Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la Violencia de Género.

❖ Medidas de acción específicas del área

- Dar publicidad y poner a disposición de toda la plantilla el protocolo contra el acoso sexual y/o por razón de sexo y violencia de género.
- Si así lo solicitan las personas trabajadoras implicadas, podrán estar acompañadas en toda la fase del procedimiento por una persona de su confianza. Ya sea por una persona de la empresa o fuera del ámbito de está.
- Se incluirá un apartado formativo específico dentro de la formación en igualdad, referente a la protección integral contra las violencias sexuales (Art.12 ley orgánica 10/2022). Para los miembros de la comisión instructora, se les dará un curso especializado pertinentemente práctico. El módulo versará sobre acoso sexual y razón de sexo en el lugar de trabajo.
- Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo de manera específica al colectivo LGTBIQ+ y las personas especialmente sensibles.



Página 26 de 57

7.10. Comunicación, violencia de género, cultura empresarial y salud laboral

❖ Objetivos específicos del área

Dentro de este apartado se establecen objetivos y acciones que promuevan la comunicación, el conocimiento y la difusión de mensajes que fomenten la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, dentro y fuera de la empresa, siendo estos:

- a) Procurar el cumplimiento y eficacia del presente Plan de Igualdad.
- b) Plasmar el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres tanto a nivel interno como externo.
- c) Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas.
- d) Dar cobertura y apoyo responsable a las personas víctimas de violencia de género
- e) Sensibilizar a la plantilla sobre las situaciones derivadas de violencia de género.

❖ Medidas de acción específicas del área

- Análisis de las comunicaciones internas y externas para eliminar cualquier termino o lenguaje no inclusivo.
- Comunicación a la plantilla de la existencia del presente Plan de Igualdad, así como de aquellas medidas de acción que conciernen a la misma y contribuya a una mejora económica, social y medioambiental al entorno.
- Un mes antes de la reunión de seguimiento de la comisión de igualdad, se facilitará a toda la plantilla la posibilidad de enviar las sugerencias y propuestas de mejora a los miembros de la comisión de igualdad. Las sugerencias podrán ser enviadas al correo electrónico de la persona responsable de recursos humanos, o bien ser entregadas en mano mediante un sobre cerrado a cualquier miembro de la comisión. Ambas partes de la comisión pondrán en común las sugerencias y propuestas recibidas en la reunión de seguimiento. Difundir, sensibilizar y formar a toda la plantilla, (incluidas futuras incorporaciones), en el plan de Igualdad, protocolo de acoso y violencia de género.
- Difundir, sensibilizar y formar a toda la plantilla (incluidas futuras incorporaciones), en el plan de Igualdad, protocolo de acoso y violencia de género.
- Se adaptará el tablón de comunicaciones, creando un espacio para informar sobre todo lo relativo al Plan de Igualdad.
- En la elección de proveedores, se solicitará como requisito que dicho proveedor tenga implantadas en su empresa medidas de igualdad entre hombres y mujeres siempre y cuando tenga obligación legal de tenerlas.
- Se valorará conceder con carácter excepcional y temporal, la posibilidad de teletrabajo en los casos de las personas víctimas de violencia de género, siempre que el puesto de trabajo lo permita y mientras se encuentre vigente la orden de alejamiento, debidamente acreditada en los términos que se acuerde la persona trabajadora y empresa.

8. Plan de acción

Medidas de actuación de selección y contratación

FICHA DE MEDIDA	
Área de actuación	Selección y contratación.
Medida	Análisis de los tipos de contratación de la empresa en el último año natural.
Objetivos que persigue	Realizar seguimiento de los modelos de contratación desagregados por sexo, para anticiparse a posibles sesgos de género.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del plan y continuado en el tiempo anualmente.
Responsable	Departamento de RR.HH.
Recursos asociados	Tiempo invertido por las personas responsables.
Indicadores de seguimiento	✓ Informe de registro desagregado por sexo de modelos de contratación.

FICHA DE MEDIDA	
Área de actuación	Selección y contratación.
Medida	Incorporar en la descripción de la empresa de las ofertas de empleo, el compromiso ejercido por la igualdad de oportunidades a través de la puesta en marcha de su Plan de Igualdad. Revisión y eliminación de términos con carácter masculinizado. Revisión de lenguaje inclusivo.
Objetivos que persigue	Mostrar el compromiso de la organización con la igualdad en el acceso al empleo.
Personas destinatarias	Candidaturas de procesos de selección.
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del plan y continuado en el tiempo.
Responsable	Departamento de RR.HH.
Recursos asociados	Tiempo invertido por las personas responsables.
Indicadores de seguimiento	✓ Nº ofertas de empleo publicadas / Nº ofertas que cumplen con el criterio.

FICHA DE MEDIDA	
Área de actuación	Selección y contratación.
Medida	Comunicar a consultoras de selección, empresas de trabajo temporal y centros de formación (para situaciones de prácticas), el interés de acceder a perfiles de sexo menos representado en cada caso.
Objetivos que persigue	Acceder a perfiles del sexo menos representando en cada caso, con el objetivo de mejorar los datos de infrarrepresentación.
Personas destinatarias	Consultoras externas, Proveedores de selección de personal y centros de formación. Candidaturas de procesos de selección.
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del plan y continuado en el tiempo.
Responsable	Departamento de RR.HH.
Recursos asociados	Tiempo invertido por las personas responsables.
Indicadores de seguimiento	✓ Nº candidaturas desagregadas por sexo recibidas en cada proceso.

Plan de Igualdad de DS Smith Packaging Madrid (2024-2028)

FICHA DE MEDIDA

Área de actuación	Selección y contratación.
Medida	Garantizar con los proveedores de selección de personal el cumplimiento de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, así como la objetividad de los procesos de selección.
Objetivos que persigue	Responsabilidad social empresarial con el entorno, fomentando la implementación de medidas de igualdad en el mercado de trabajo.
Personas destinatarias	Consultoras externas y proveedores de selección de personal.
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del plan y continuado en el tiempo.
Responsable	Departamento de RR.HH.
Recursos asociados	Recursos destinados por el Departamento.
Indicadores de seguimiento	✓ Nº consultoras y proveedores de selección / Nº de consultoras y proveedores que disponen de medidas totales.

FICHA DE MEDIDA

Área de actuación	Selección y contratación.
Medida	En procesos de selección internos, externos, así como promoción interna, ante candidaturas en las cuales las personas cumplan los mismos requisitos reflejados en las necesidades y en la descripción de puesto, priorizar la contratación de mujeres/hombres que estén menos representados/os en dicha posición, lo cual será asimismo comunicado a las empresas proveedoras de candidaturas.
Objetivos que persigue	Mejorar los niveles de infrarrepresentación en la empresa.
Personas destinatarias	Consultoras externas y proveedores de selección de personal. Candidaturas de procesos de selección. Candidaturas de promoción interna.
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del plan y continuado en el tiempo.
Responsable	Departamento de RR.HH.
Recursos asociados	Tiempo invertido por el Departamento.
Indicadores de seguimiento	✓ Nº procesos de selección, promoción o incorporación prácticas, que se resuelven con esta acción positiva.

Medidas de actuación en formación

FICHA DE MEDIDA	
Área de actuación	Formación.
Medida	Formación sobre procesos de selección neutros y prejuicios internos al género dirigida a las personas que intervienen en el reclutamiento, de cara a evitar posibles sesgos.
Objetivos que persigue	Dar garantía de igualdad al acceso al empleo y la selección de personal, a través de la formación y sensibilización de las personas clave de los procesos.
Personas destinatarias	Mandos intermedios o responsables de la toma de decisiones en selección, promoción, etc.
Cronograma de implantación	Desde la aprobación y antes de 30 de abril de 2025.
Responsable	Departamento de RR.HH.
Recursos asociados	Tiempo invertido por las personas responsables. Necesidad de proveedores de formación y desarrollo.
Indicadores de seguimiento	✓ Nº personas que participan en la toma de decisiones de los procesos de selección, promoción y desarrollo/ Nº personas formadas (datos desagregados por sexo).

FICHA DE MEDIDA	
Área de actuación	Formación.
Medida	Se entregarán los datos del plan de formación anual. Esta información se remitirá a la comisión de igualdad y en el informe anual de memoria de formaciones. En las comisiones de seguimiento se podrán analizar y aclarar las dudas que surjan.
Objetivos que persigue	Realizar seguimiento y facilitar la toma de decisiones en la corrección de desviaciones en formación.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Desde la aprobación, anual y continuado en el tiempo.
Responsable	Departamento de RR.HH.
Recursos asociados	Tiempo invertido por el Departamento. Informe de participación en la formación.
Indicadores de seguimiento	✓ Registro de las acciones formativas impartidas en la empresa, con el dato desagregado por sexo de sus participantes.

FICHA DE MEDIDA	
Área de actuación	Formación.
Medida	Incluir en la formación específica para la promoción en la Empresa y en las acciones formativas para puestos de responsabilidad un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
Objetivos que persigue	Sensibilización a las personas con responsabilidad sobre personas, en la importancia de su aportación para garantizar un entorno libre de acoso.
Personas destinatarias	Personas que participan en procesos de promoción y mandos intermedios.
Cronograma de implantación	Desde la aprobación y continuado en el tiempo.
Responsable	Departamento de RR.HH.
Recursos asociados	Recursos internos destinados por las personas responsables. Necesidad de proveedores de formación y desarrollo.
Indicadores de seguimiento	✓ Registro de las acciones formativas impartidas en la empresa para estos perfiles y cuantas de ellas han realizado esta formación transversal.

Plan de Igualdad de DS Smith Packaging Madrid (2024-2028)

FICHA DE MEDIDA

Área de actuación	Formación.
Medida	Siempre que sea posible, en situaciones de reducción de jornada, la Empresa tendrá en consideración a estas personas para que puedan participar en la formación en las mismas condiciones que a tiempo completo.
Objetivos que persigue	Facilitar el acceso a la formación y desarrollo del personal que se acoge a medidas de conciliación o tiene una contratación inferior a la jornada completa.
Personas destinatarias	Personal en situación de jornada reducida.
Cronograma de implantación	Desde la aprobación y continuado en el tiempo.
Responsable	Departamento de RR.HH.
Recursos asociados	Tiempo invertido por el Departamento.
Indicadores de seguimiento	✓ Nº personas en situación de jornada reducida / Nº acciones formativas realizadas que sean susceptibles de interés para cada persona afectada por esa situación.

FICHA DE MEDIDA

Área de actuación	Formación.
Medida	Siempre que sea posible, la Empresa tendrá en consideración que la formación se pueda compatibilizar con las responsabilidades familiares y personales.
Objetivos que persigue	Facilitar el acceso a la formación y desarrollo del personal que se acoge a medidas de conciliación.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Desde la aprobación y continuado en el tiempo.
Responsable	Departamento de RR.HH.
Recursos asociados	Tiempo invertido por el Departamento responsable.
Indicadores de seguimiento	✓ Porcentaje de acciones formativas realizadas dentro de la jornada laboral.

FICHA DE MEDIDA

Área de actuación	Formación.
Medida	Dentro del plan de formación la RLPT propondrá las necesidades de formación para las personas de la comisión de seguimiento en materia de igualdad, y esta no afectará a la formación obligatoria del puesto de trabajo.
Objetivos que persigue	Actualización y desarrollo de conocimientos en materia de igualdad de la comisión de seguimiento
Personas destinatarias	Comisión de seguimiento del plan de igualdad.
Cronograma de implantación	Desde la aprobación, anual y continuado en el tiempo.
Responsable	Departamento de RR.HH.
Recursos asociados	Con coste económico. Necesidad de proveedores de formación y desarrollo.
Indicadores de seguimiento	✓ Nº propuestas de la RLPT / Nº acciones ejecutadas tras ser propuestas.

Medidas en el proceso de promoción profesional

FICHA DE MEDIDA	
Área de actuación	Promoción profesional.
Medida	En situaciones de reducción de jornada poder participar en las vacantes en las mismas condiciones que a tiempo completo siempre y cuando sea compatible con el horario de la posición a la que se postule.
Objetivos que persigue	Garantizar el acceso a la promoción de las personas que estén en situación de jornada parcial.
Personas destinatarias	Personas que se encuentran en situación de jornada parcial.
Cronograma de implantación	Desde su aprobación y continuado en el tiempo.
Responsable	Departamento de RR.HH. y Responsables del departamento del puesto a cubrir.
Recursos asociados	Tiempo destinado por parte de las personas responsables. Historial de procesos de promoción.
Indicadores de seguimiento	✓ Nº promociones totales / Nº personas con jornada reducida que se postulan.

FICHA DE MEDIDA	
Área de actuación	Promoción profesional.
Medida	Facilitar la promoción interna siempre que pueda aplicarse a la vacante existente, y velar por la gestión y retención de talento.
Objetivos que persigue	Retener el talento y fomentar el desarrollo de perfiles propios.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Desde la aprobación y continuado en el tiempo.
Responsable	Departamento de RR.HH. y Responsables del departamento del puesto a cubrir.
Recursos asociados	Tiempo invertido por el Departamento. Historial procesos de promoción.
Indicadores de seguimiento	✓ Nº procesos de promoción totales / Nº procesos de promoción que se terminan cubriendo con selección externa por no haber personal propio que cumpla con los requisitos.

FICHA DE MEDIDA	
Área de actuación	Promoción profesional.
Medida	En los ascensos incluir en los comunicados de vacantes mensajes inclusivos en las candidaturas.
Objetivos que persigue	Compromiso con la igualdad de género y lenguaje inclusivo que garantice el acceso de forma equilibrada.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del plan y continuado en el tiempo.
Responsable	Departamento de RR.HH.
Recursos asociados	Tiempo invertido por el Departamento responsable. Comunicaciones de promoción.
Indicadores de seguimiento	✓ Nº comunicados de promoción interna / Nº comunicados que incluyen lenguaje inclusivo.

Plan de Igualdad de DS Smith Packaging Madrid (2024-2028)

FICHA DE MEDIDA

Área de actuación	Promoción profesional.
Medida	En la comisión de seguimiento habrá un punto específico en el cual se traten las promociones internas y se analicen en materia de igualdad.
Objetivos que persigue	Hacer seguimiento y anticiparse a proponer correcciones en materia de gestión de las promociones profesionales.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del plan y continuado en el tiempo.
Responsable	Departamento de RR.HH. y comisión de seguimiento del plan de igualdad.
Recursos asociados	Tiempo invertido por el Departamento. Historial procesos de promoción.
Indicadores de seguimiento	✓ Informe de promociones internas desagregadas por sexo. ✓ Nº candidaturas para cada proceso desagregadas por sexo.

Medidas en el proceso de condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial

FICHA DE MEDIDA	
Área de actuación	Condiciones de trabajo.
Medida	Durante los primeros 6 meses de la vigencia de este plan, se acordará en el seno del Comité de Seguridad y Salud una guía de actuación en caso de trabajadoras embarazadas. Estableciendo la forma en que la empresa velará por la protección, frente a los riesgos derivados del trabajo.
Objetivos que persigue	Facilitar la adaptación de las mujeres en situación de embarazo al desarrollo de las funciones propias de su puesto de trabajo.
Personas destinatarias	Mujeres trabajadoras en situación de embarazo.
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del plan y dentro de los primeros 6 meses tras su aprobación.
Responsable	Departamento de PRL del servicio de prevención mancomunado.
Recursos asociados	Recursos internos destinados por parte de las personas responsables.
Indicadores de seguimiento	✓ Informe de comité de seguridad y salud.

FICHA DE MEDIDA	
Área de actuación	Condiciones de trabajo.
Medida	Se facilitará ropa adecuada a la situación de embarazo.
Objetivos que persigue	Facilitar la adaptación de las mujeres en situación de embarazo al desarrollo de las funciones propias de su puesto de trabajo.
Personas destinatarias	Mujeres trabajadoras en situación de embarazo.
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del plan y continuado en el tiempo.
Responsable	Departamento de PRL del servicio de prevención mancomunado.
Recursos asociados	Con coste económico. Ropa adecuada al personal en situación de embarazo.
Indicadores de seguimiento	✓ Nº mujeres en situación de embarazo que solicitan ropa adecuada / Nº personas que reciben ropa adaptada a su situación.

FICHA DE MEDIDA	
Área de actuación	Condiciones de trabajo.
Medida	Trasladar al equipo de planes de emergencias del centro de trabajo la forma de evacuar a las personas embarazadas en caso de una emergencia.
Objetivos que persigue	Disponer de un equipo de emergencias preparado para la gestión de situaciones de riesgo con personal en situación de embarazo.
Personas destinatarias	Equipo de evacuación y emergencias.
Cronograma de implantación	Se incluirá en la próxima revisión/actualización formal de los planes de emergencia.
Responsable	Departamento de PRL del servicio de prevención mancomunado.
Recursos asociados	Con coste económico. Proveedor de formación en materia de evacuación y emergencias.
Indicadores de seguimiento	✓ Acción de información / formación de evacuación y emergencias de personal en situación de embarazo.

Plan de Igualdad de DS Smith Packaging Madrid (2024-2028)

FICHA DE MEDIDA

Área de actuación	Condiciones de trabajo.
Medida	Estudio anual de índice de siniestralidad y enfermedades profesionales mujeres/hombres para poder tomar acciones específicas.
Objetivos que persigue	Tener seguimiento actualizado de los datos de siniestralidad para facilitar la toma de decisiones
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del plan, anual y continuado en el tiempo.
Responsable	Departamento de PRL del servicio de prevención mancomunado.
Recursos asociados	Recursos internos destinados por parte de las personas responsables.
Indicadores de seguimiento	✓ Informe anual. ✓ Índice de siniestralidad desagregado por sexo.

FICHA DE MEDIDA

Área de actuación	Condiciones de trabajo.
Medida	Durante los dos primeros años del reconocimiento de víctima de violencia de género la persona trabajadora no verá reducido ni mermado el devengo del "plus de asistencia" si ésta no cumpliera con los requisitos como consecuencia de su situación de víctima de violencia de género.
Objetivos que persigue	Protección de las mujeres víctimas de violencia de género.
Personas destinatarias	Víctimas de violencia de género.
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del plan continuado en el tiempo.
Responsable	Departamento de RR.HH.
Recursos asociados	Con coste económico relativo al devengo del plus de asistencia.
Indicadores de seguimiento	✓ Número de víctimas de violencia de género con derecho al reconocimiento de mantener este plus.

FICHA DE MEDIDA

Área de actuación	Condiciones de trabajo.
Medida	Dar preferencia para la elección de las fechas de disfrute de las vacaciones durante los dos años siguientes del reconocimiento judicial o administrativo de ser víctima de violencia de género.
Objetivos que persigue	Protección de las mujeres víctimas de violencia de género.
Personas destinatarias	Víctimas de violencia de género.
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del plan continuado en el tiempo.
Responsable	Responsable del Dpto. en el que se encuentre la persona.
Recursos asociados	Recursos internos destinados por parte de los Departamentos responsables.
Indicadores de seguimiento	✓ Mujeres víctimas de violencia de género con preferencia en el disfrute de periodo vacacional.

Plan de Igualdad de DS Smith Packaging Madrid (2024-2028)

FICHA DE MEDIDA

Área de actuación	Condiciones de trabajo.
Medida	La empresa concertará con la Mutua o con el servicio de prevención ajeno, un servicio de ayuda psicológica para las víctimas de violencia de género, éste se mantendrá durante los dos años siguientes del reconocimiento judicial o administrativo de ser víctima de violencia de género.
Objetivos que persigue	Protección de las víctimas de violencia de género.
Personas destinatarias	Víctimas de violencia de género.
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del plan y continuado en el tiempo.
Responsable	Departamento de RR.HH.
Recursos asociados	Con coste económico.
Indicadores de seguimiento	✓ Número de mujeres víctimas de violencia de género con acceso al servicio de apoyo psicológico.

FICHA DE MEDIDA

Área de actuación	Condiciones de trabajo.
Medida	Complemento de la prestación de Incapacidad Temporal. En caso de incapacidad temporal derivada de los daños físicos o psicológicos producidos por la situación de violencia de género, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de la retribución de la víctima.
Objetivos que persigue	Favorecer que las personas víctimas de violencia de género permanezcan en el mercado laboral y en la empresa, mientras recuperan su estado físico y mental.
Personas destinatarias	Víctimas de violencia de género.
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del plan y continuado en el tiempo.
Responsable	Departamento de RR.HH.
Recursos asociados	Con coste económico.
Indicadores de seguimiento	✓ Nº peticiones de complementos de retribución por ser víctimas de violencia de género.

FICHA DE MEDIDA

Área de actuación	Condiciones de trabajo.
Medida	Anticipo de vivienda. Con la finalidad de proteger a las víctimas de violencia de género, éstas podrán solicitar el anticipo del 100% de sus pagas extras que se devengarán en el año natural, con la finalidad de dedicarlo al alquiler de vivienda. La concesión de este préstamo requerirá que se justifique a la empresa que la causa del alquiler está originada por una necesidad derivada de la situación de víctima de violencia de género, lo cual se justificará mediante informe emitido por los servicios sociales de la Administración competente en la materia.
Objetivos que persigue	Facilitar la reincorporación a la vida habitual de la víctima de violencia de género.
Personas destinatarias	Víctimas de violencia de género.
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del plan y continuado en el tiempo.
Responsable	Departamento de RR.HH.
Recursos asociados	Con coste económico.
Indicadores de seguimiento	✓ Nº anticipos solicitados / Nº anticipos aprobados.

Plan de Igualdad de DS Smith Packaging Madrid (2024-2028)

FICHA DE MEDIDA

Área de actuación	Condiciones de trabajo.
Medida	Durante la vigencia del plan se trabajará y valorará la opción del teletrabajo.
Objetivos que persigue	Facilitar el ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del plan y durante toda su vigencia.
Responsable	Departamento de RR.HH. y Gerencia.
Recursos asociados	Recursos internos destinados por parte de las personas responsables.
Indicadores de seguimiento	✓ Informe de viabilidad de teletrabajo.

Plan de Igualdad de DS Smith Packaging Madrid (2024-2028)

Medidas para el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

FICHA DE MEDIDA

Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
Medida	Plan de comunicación de las acciones y medidas disponibles en la empresa para el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
Objetivos que persigue	Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante el primer año natural en curso tras la aprobación del plan.
Responsable	Departamento de RR.HH.
Recursos asociados	Recursos internos destinados por parte de las personas responsables. Coste económico material.
Indicadores de seguimiento	✓ Documento de comunicación de acciones y medidas. ✓ Nº sistemas de comunicación / Nº comunicaciones realizadas.

FICHA DE MEDIDA

Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
Medida	Los días 5 de enero (víspera del día de reyes) y miércoles santo (víspera del festivo por semana santa), el personal que no esté sujeto a turnos rotativos realizará jornada intensiva de 8:00 a 15:00hrs.
Objetivos que persigue	Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Personas destinatarias	Personal de oficinas.
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del plan y continuado en el tiempo.
Responsable	Departamento de RR.HH. Responsable del Dpto. en el que se aplique.
Recursos asociados	Tiempo destinado a la reorganización de tareas de los Departamentos en los que se aplique.
Indicadores de seguimiento	✓ Nº personas de oficinas / Nº personas que se acogen a esta jornada en los días señalados.

Plan de Igualdad de DS Smith Packaging Madrid (2024-2028)

Medidas en el proceso de retribución.

FICHA DE MEDIDA

Área de actuación	Retribución.
Medida	Realizar registro retributivo y seguimiento de la brecha salarial anualmente.
Objetivos que persigue	Analizar la evolución de las diferencias generales de salarios en la empresa, para ser capaces de anticiparse a posibles necesidades.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del plan, anualmente y continuado en el tiempo.
Responsable	Departamento de RR.HH.
Recursos asociados	Recursos internos destinados por parte de las personas responsables.
Indicadores de seguimiento	✓ Registro retributivo anual.

FICHA DE MEDIDA

Área de actuación	Retribución.
Medida	Establecer una política retributiva clara y transparente, garantizando la objetividad de la estructura salarial. Para ello, en caso de pago de variables y pago de bonus por objetivos, se definirán claramente los parámetros y se publicitarán a aquellas personas que tengan el derecho a ello. En relación a la retribución variable comercial (departamento comercial, técnico), en el supuesto que existan más de tres personas en una misma sección con derecho a su devengo, se entregará a la Comisión de Seguimiento los objetivos de consecución y su porcentaje sobre el total.
Objetivos que persigue	Establecer la mayor transparencia posible al sistema de retribución de la empresa.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante el primer año tras la aprobación del plan.
Responsable	Departamento de RR.HH.
Recursos asociados	Tiempo invertido por el Dpto. responsable.
Indicadores de seguimiento	✓ Informe de política retributiva.

FICHA DE MEDIDA

Área de actuación	Retribución.
Medida	En las reuniones de seguimiento se informará en la Comisión de Seguimiento, las personas afectadas por retribución variable de bonus y retribución de variable comercial.
Objetivos que persigue	Establecer la mayor transparencia posible al sistema de retribución de la empresa.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante el primer año tras la aprobación del plan.
Responsable	Departamento de RR.HH.
Recursos asociados	Recursos internos destinados por parte de las personas responsables.
Indicadores de seguimiento	✓ Número de personas que acceden a bonus por objetivos y retribución variable, desagregados por sexo.

Plan de Igualdad de DS Smith Packaging Madrid (2024-2028)

Medidas para la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo

FICHA DE MEDIDA	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
Medida	Dar publicidad y poner a disposición de toda la plantilla el protocolo contra el acoso sexual y/o por razón de sexo y violencia de género.
Objetivos que persigue	Garantizar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Dentro del primer año tras la aprobación del plan.
Responsable	Departamento de RR.HH.
Recursos asociados	Recursos internos destinados por parte de las personas responsables.. Protocolo ante el acoso y canales de comunicación interna habituales.
Indicadores de seguimiento	✓ Nº de comunicaciones realizadas/Nº medios de la empresa para la comunicación.

FICHA DE MEDIDA	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
Medida	Si así lo solicitan las personas trabajadoras implicadas, podrán estar acompañadas en toda la fase del procedimiento por una persona de su confianza. Ya sea por una persona de la empresa o fuera del ámbito de esta.
Objetivos que persigue	Garantizar la protección de las personas en el proceso de instrucción de una situación de posible acoso.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del plan y continuado en el tiempo.
Responsable	Departamento de RR.HH.
Recursos asociados	Tiempo invertido por parte de las personas responsables.
Indicadores de seguimiento	✓ Nº instrucciones de acoso / Nº personas que desearon ser acompañadas en el proceso.

FICHA DE MEDIDA	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
Medida	Se incluirá un apartado formativo específico dentro de la formación en igualdad, referente a la protección integral contra las violencias sexuales (Art.12 ley orgánica 10/2022). Para los miembros de la comisión instructora, se les dará un curso especializado pertinentemente práctico. El módulo versará sobre acoso sexual y razón de sexo en el lugar de trabajo.
Objetivos que persigue	Garantizar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.
Personas destinatarias	Comisión instructora.
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del plan y antes del 30 de abril del 2025.
Responsable	Departamento de RR.HH.
Recursos asociados	Con coste económico. Proveedores de formación externa.
Indicadores de seguimiento	✓ Nº personas miembros de la comisión instructora / Nº personas formadas.

Plan de Igualdad de DS Smith Packaging Madrid (2024-2028)

FICHA DE MEDIDA

Área de actuación	Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
Medida	Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo de manera específica al colectivo LGTBIQ+ y las personas especialmente sensibles.
Objetivos que persigue	Garantizar un entorno libre de acoso a colectivos LGTBIQ+ y personas especialmente sensibles en la empresa.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Dentro del primer año tras la aprobación del plan.
Responsable	Departamento de RR.HH.
Recursos asociados	Recursos internos destinados por parte de las personas responsables.
Indicadores de seguimiento	✓ Protocolo de prevención frente al acoso a colectivos LGTBIQ+ y personas especialmente sensibles.

Plan de Igualdad de DS Smith Packaging Madrid (2024-2028)

Medidas de comunicación, cultura empresarial y violencia de género

FICHA DE MEDIDA

Área de actuación	Comunicación.
Medida	Análisis de las comunicaciones internas y externas para eliminar cualquier termino o lenguaje no inclusivo.
Objetivos que persigue	Promover el lenguaje inclusivo, garantizando la igualdad a través de la comunicación.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del plan y continuado en el tiempo.
Responsable	Departamento de RR.HH. / Comunicación interna
Recursos asociados	Tiempo destinado por el Dpto. responsable. Sistemas de comunicación interna.
Indicadores de seguimiento	✓ Nº comunicaciones analizadas / Nº comunicaciones rectificadas para adaptarlas a lenguaje.

FICHA DE MEDIDA

Área de actuación	Comunicación.
Medida	Comunicación a la plantilla de la existencia del presente Plan de Igualdad, así como de aquellas medidas de acción que conciernen a la misma y contribuya a una mejora económica, social y medioambiental al entorno.
Objetivos que persigue	Compromiso con la igualdad y fomentar la misma a través del sistema propio.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Dentro del primer año tras la aprobación del plan.
Responsable	Departamento de RR.HH.
Recursos asociados	Tiempo invertido por parte de las personas responsables.
Indicadores de seguimiento	✓ Nº de comunicaciones realizadas/Nº medios de la empresa para la comunicación.

FICHA DE MEDIDA

Área de actuación	Comunicación.
Medida	Un mes antes de la reunión de seguimiento de la comisión de igualdad, se facilitará a toda la plantilla la posibilidad de enviar las sugerencias y propuestas de mejora a los miembros de la comisión de igualdad. Las sugerencias podrán ser enviadas al correo electrónico de la persona responsable de recursos humanos, o bien ser entregadas en mano mediante un sobre cerrado a cualquier miembro de la comisión. Ambas partes de la comisión pondrán en común las sugerencias y propuestas recibidas en la reunión de seguimiento.
Objetivos que persigue	Hacer partícipe a toda la plantilla del plan de igualdad y la elaboración de mejoras en la empresa.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual, un mes antes de cada periodo de seguimiento de la comisión de evaluación del plan.
Responsable	Departamento de RR.HH. y comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.
Recursos asociados	Tiempo destinado por parte del Dpto.
Indicadores de seguimiento	✓ Nº comunicaciones de petición de propuestas. ✓ Nº de propuestas o sugerencias recibidas.

Plan de Igualdad de DS Smith Packaging Madrid (2024-2028)

FICHA DE MEDIDA

Área de actuación	Cultura empresarial.
Medida	Difundir, sensibilizar y formar a toda la plantilla (incluidas futuras incorporaciones), en el plan de Igualdad, protocolo de acoso y violencia de género.
Objetivos que persigue	Sensibilizar a toda la plantilla en materia de igualdad en la empresa, acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género.
Personas destinatarias	Toda la plantilla y nuevas incorporaciones.
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del plan y antes del 30 de abril del 2025.
Responsable	Departamento de RR.HH.
Recursos asociados	Con coste económico. Proveedores de formación externa.
Indicadores de seguimiento	✓ Nº acciones de sensibilización y/o formación a la plantilla / Nº personas en plantilla incluidas las nuevas incorporaciones.

FICHA DE MEDIDA

Área de actuación	Comunicación.
Medida	Se adaptará el tablón de comunicaciones, creando un espacio para informar sobre todo lo relativo al Plan de Igualdad.
Objetivos que persigue	Mejorar la comunicación y la sensibilización con la materia entre toda la plantilla.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Dentro del primer año tras la aprobación del plan.
Responsable	Departamento de RR.HH.
Recursos asociados	Tiempo destinado por las personas responsables. Material de adaptación para el tablón.
Indicadores de seguimiento	✓ Porcentaje de tabloneros con espacio para comunicaciones de temas relativos a la igualdad.

FICHA DE MEDIDA

Área de actuación	Cultura empresarial.
Medida	En la elección de proveedores, se solicitará como requisito que dicho proveedor tenga implantadas en su empresa medidas de igualdad entre hombres y mujeres siempre y cuando tenga obligación legal de tenerlas.
Objetivos que persigue	Promoción de la responsabilidad social empresarial y compromiso con la igualdad en el entorno de la empresa.
Personas destinatarias	Proveedores de la empresa.
Cronograma de implantación	Dentro del primer año tras la aprobación del plan y continuado en el tiempo.
Responsable	Dirección.
Recursos asociados	Tiempo destinado por los recursos internos.
Indicadores de seguimiento	✓ Nº proveedores obligados a tener implantadas medidas de igualdad / Nº proveedores que tienen implantadas efectivamente medidas de igualdad.

Plan de Igualdad de DS Smith Packaging Madrid (2024-2028)

FICHA DE MEDIDA

Área de actuación	Violencia de género.
Medida	Se valorará conceder con carácter excepcional y temporal, la posibilidad de teletrabajo en los casos de las personas víctimas de violencia de género, siempre que el puesto de trabajo lo permita y mientras se encuentre vigente la orden de alejamiento, debidamente acreditada en los términos que se acuerde la persona trabajadora y empresa.
Objetivos que persigue	Protección a las víctimas de violencia de género.
Personas destinatarias	Víctimas de violencia de género.
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del plan y continuado en el tiempo.
Responsable	Departamento de RR.HH.
Recursos asociados	Tiempo invertido por las personas responsables.
Indicadores de seguimiento	✓ Nº mujeres víctimas de violencia de género que acceden a teletrabajo y periodos en que lo hacen.

9. Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación

ÁREA	MEDIDAS	IMPLANTACIÓN	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
MEDIDAS A IMPLEMENTAR A CORTO PLAZO (primer año)			
Condiciones de trabajo	Trasladar al equipo de planes de emergencias del centro de trabajo la forma de evacuar a las personas embarazadas en caso de una emergencia.	Desde febrero de 2024 y hasta enero de 2025	Marzo 2025
	Durante los primeros 6 meses de la vigencia de este plan, se acordará en el seno del Comité de Seguridad y Salud una guía de actuación en caso de trabajadoras embarazadas. Estableciendo la forma en que la empresa velará por la protección, frente a los riesgos derivados del trabajo.	Septiembre 2024	Marzo 2025
Conciliación	Plan de comunicación de las acciones y medidas disponibles en la empresa para el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	Diciembre 2024	Marzo 2025
Retribución	Establecer una política retributiva clara y transparente, garantizando la objetividad de la estructura salarial. Para ello, en caso de pago de variables y pago de bonus por objetivos, se definirán claramente los parámetros y se publicitarán a aquellas personas que tengan el derecho a ello. En relación con la retribución variable comercial (departamento comercial, técnico), en el supuesto que existan más de tres personas en una misma sección con derecho a su devengo, se entregará a la Comisión de Seguimiento los objetivos de consecución y su porcentaje sobre el total.	Desde febrero de 2024 y hasta enero de 2025	Marzo 2025
Acoso	Dar publicidad y poner a disposición de toda la plantilla el protocolo contra el acoso sexual y/o por razón de sexo y violencia de género.	Desde febrero de 2024 y hasta junio de 2024	Marzo 2025
	Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo de manera específica al colectivo LGTBIQ+ y las personas especialmente sensibles.	Desde febrero de 2024 y hasta enero de 2025	Marzo 2025
Comunicación	Comunicación a la plantilla de la existencia del presente Plan de Igualdad, así como de aquellas medidas de acción que conciernen a la misma y contribuya a una mejora económica, social y medioambiental al entorno.	Desde febrero de 2024 y hasta junio de 2024	Marzo 2025
	Se adaptará el tablón de comunicaciones, creando un espacio para informar sobre todo lo relativo al Plan de Igualdad.	Desde febrero de 2024 y continuado en el tiempo	Marzo 2025
MEDIDAS A IMPLEMENTAR A CORTO PLAZO CONTINUADAS EN EL TIEMPO			
Selección	Incorporar en la descripción de la empresa de las ofertas de empleo, el compromiso ejercido por la igualdad de oportunidades a través de la puesta en marcha de su Plan de Igualdad. Revisión y eliminación de términos con carácter muy masculinizados. Revisión de lenguaje inclusivo.	Desde febrero de 2024 y continuado en el tiempo	Marzo 2025 Marzo 2026 Marzo 2027
	Comunicar a consultoras de selección, empresas de trabajo temporal y centros de formación (para situaciones de prácticas), el interés de acceder a perfiles de sexo menos representado en cada caso.	Desde febrero de 2024 y continuado en el tiempo	Marzo 2025 Marzo 2026 Marzo 2027

Plan de Igualdad de DS Smith Packaging Madrid (2024-2028)

	Garantizar con los proveedores de selección de personal el cumplimiento de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, así como la objetividad de los procesos de selección.	Desde febrero de 2024 y continuado en el tiempo	Marzo 2025 Marzo 2026 Marzo 2027
Selección	Análisis de los tipos de contratación de la empresa en el último año natural.	Desde febrero de 2024 y continuado en el tiempo	Marzo 2025 Marzo 2026 Marzo 2027
	En procesos de selección internos, externos, así como promoción interna, ante candidaturas en las cuales las personas cumplan los mismos requisitos reflejados en las necesidades y en la descripción de puesto, priorizar la contratación de mujeres/hombres que estén menos representados/os en dicha posición, lo cual será asimismo comunicado a las empresas proveedoras de candidaturas.	Desde febrero de 2024 y continuado en el tiempo	Marzo 2025 Marzo 2026 Marzo 2027
Formación	Se entregarán los datos del plan de formación anual. Esta información se remitirá a la comisión de igualdad y en el informe anual de memoria de formaciones. En las comisiones de seguimiento se podrán analizar y aclarar las dudas que surjan.	Desde febrero de 2024 y continuado en el tiempo	Marzo 2025 Marzo 2026 Marzo 2027
	Incluir en la formación específica para la promoción en la Empresa y en las acciones formativas para puestos de responsabilidad un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Desde febrero de 2024 y continuado en el tiempo	Marzo 2025 Marzo 2026 Marzo 2027
	Siempre que sea posible, en situaciones de reducción de jornada, la Empresa tendrá en consideración a estas personas para que puedan participar en la formación en las mismas condiciones que a tiempo completo.	Desde febrero de 2024 y continuado en el tiempo	Marzo 2025 Marzo 2026 Marzo 2027
	Siempre que sea posible, la Empresa tendrá en consideración que la formación se pueda compatibilizar con las responsabilidades familiares y personales.	Desde febrero de 2024 y continuado en el tiempo	Marzo 2025 Marzo 2026 Marzo 2027
	Dentro del plan de formación la RLPT propondrá las necesidades de formación para las personas de la comisión de seguimiento en materia de igualdad, y esta no afectará a la formación obligatoria del puesto de trabajo.	Desde febrero de 2024 y continuado en el tiempo	Marzo 2025 Marzo 2026 Marzo 2027
Promoción	En situaciones de reducción de jornada poder participar en las vacantes en las mismas condiciones que a tiempo completo siempre y cuando sea compatible con el horario de la posición a la que se postule.	Desde febrero de 2024 y continuado en el tiempo	Marzo 2025 Marzo 2026 Marzo 2027
	Facilitar la promoción interna siempre que pueda aplicarse a la vacante existente, y velar por la gestión y retención de talento.	Desde febrero de 2024 y continuado en el tiempo	Marzo 2025 Marzo 2026 Marzo 2027
	En los ascensos incluir en los comunicados de vacantes mensajes inclusivos en las candidaturas.	Desde febrero de 2024 y continuado en el tiempo	Marzo 2025 Marzo 2026 Marzo 2027
	En la comisión de seguimiento habrá un punto específico en el cual se traten las promociones internas y se analicen en materia de igualdad.	Desde febrero de 2024 y continuado en el tiempo	Marzo 2025 Marzo 2026 Marzo 2027

Plan de Igualdad de DS Smith Packaging Madrid (2024-2028)

MEDIDAS A IMPLEMENTAR A CORTO PLAZO CONTINUADAS EN EL TIEMPO

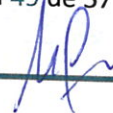
Condiciones de trabajo	Se facilitará ropa adecuada a la situación de embarazo.	Desde febrero de 2024 y continuado en el tiempo	Marzo 2025 Marzo 2026 Marzo 2027
	Estudio anual de índice de siniestralidad y enfermedades profesionales mujeres/hombres para poder tomar acciones específicas.	Desde febrero de 2024 y continuado en el tiempo	Marzo 2025 Marzo 2026 Marzo 2027
	Durante los dos primeros años del reconocimiento de víctima de violencia de género la persona trabajadora no verá reducido ni mermado el devengo del "plus de asistencia" si ésta no cumpliera con los requisitos como consecuencia de su situación de víctima de violencia de género.	Desde febrero de 2024 y continuado en el tiempo	Marzo 2025 Marzo 2026 Marzo 2027
	Dar preferencia para la elección de las fechas de disfrute de las vacaciones durante los dos años siguientes del reconocimiento judicial o administrativo de ser víctima de violencia de género.	Desde febrero de 2024 y continuado en el tiempo	Marzo 2025 Marzo 2026 Marzo 2027
	La empresa concertará con la Mutua o con el servicio de prevención ajeno, un servicio de ayuda psicológica para las víctimas de violencia de género, éste se mantendrá durante los dos años siguientes del reconocimiento judicial o administrativo de ser víctima de violencia de género	Desde febrero de 2024 y continuado en el tiempo	Marzo 2025 Marzo 2026 Marzo 2027
	Complemento de la prestación de Incapacidad Temporal. En caso de incapacidad temporal derivada de los daños físicos o psicológicos producidos por la situación de violencia de género, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de la retribución de la víctima.	Desde febrero de 2024 y continuado en el tiempo	Marzo 2025 Marzo 2026 Marzo 2027
	Anticipo de vivienda. Con la finalidad de proteger a las víctimas de violencia de género, éstas podrán solicitar el anticipo del 100% de sus pagas extras que se devengarán en el año natural, con la finalidad de dedicarlo al alquiler de vivienda. La concesión de este préstamo requerirá que se justifique a la empresa que la causa del alquiler está originada por una necesidad derivada de la situación de víctima de violencia de género, lo cual se justificará mediante informe emitido por los servicios sociales de la Administración competente en la materia.	Desde febrero de 2024 y continuado en el tiempo	Marzo 2025 Marzo 2026 Marzo 2027
Conciliación	Los días 5 de enero (víspera del día de reyes) y miércoles santo (víspera del festivo por semana santa), el personal que no esté sujeto a turnos rotativos realizará jornada intensiva de 8:00 a 15:00hrs.	Desde febrero de 2024 y continuado en el tiempo	Marzo 2025 Marzo 2026 Marzo 2027
Retribución	Realizar registro retributivo y seguimiento de la brecha salarial anualmente	Desde febrero de 2024 y continuado en el tiempo	Marzo 2025 Marzo 2026 Marzo 2027
	En las reuniones de seguimiento se informará en la Comisión de Seguimiento, las personas afectadas por retribución variable de bonus y retribución de variable comercial.	Desde febrero de 2025 y continuado en el tiempo	Marzo 2025 Marzo 2026 Marzo 2027
Acoso	Si así lo solicitan las personas trabajadoras implicadas, podrán estar acompañadas en toda la fase del procedimiento por una persona de su confianza. Ya sea por una persona de la empresa o fuera del ámbito de esta.	Desde febrero de 2024 y continuado en el tiempo	Marzo 2025 Marzo 2026 Marzo 2027

Plan de Igualdad de DS Smith Packaging Madrid (2024-2028)

Comunicación	Análisis de las comunicaciones internas y externas para eliminar cualquier termino o lenguaje no inclusivo.	Desde febrero de 2024 y continuado en el tiempo	Marzo 2025 Marzo 2026 Marzo 2027
	Un mes antes de la reunión de seguimiento de la comisión de igualdad, se facilitará a toda la plantilla la posibilidad de enviar las sugerencias y propuestas de mejora a los miembros de la comisión de igualdad. Las sugerencias podrán ser enviadas al correo electrónico de la persona responsable de recursos humanos, o bien ser entregadas en mano mediante un sobre cerrado a cualquier miembro de la comisión. Ambas partes de la comisión pondrán en común las sugerencias y propuestas recibidas en la reunión de seguimiento.	Desde enero de 2025, anual y continuado en el tiempo	Marzo 2025 Marzo 2026 Marzo 2027
	En la elección de proveedores, se solicitará como requisito que dicho proveedor tenga implantadas en su empresa medidas de igualdad entre hombres y mujeres siempre y cuando tenga obligación legal de tenerlas.	Desde febrero de 2024 y continuado en el tiempo	Marzo 2025 Marzo 2026 Marzo 2027
Violencia de género	Se valorará conceder con carácter excepcional y temporal, la posibilidad de teletrabajo en los casos de las personas víctimas de violencia de género, siempre que el puesto de trabajo lo permita y mientras se encuentre vigente la orden de alejamiento, debidamente acreditada en los términos que se acuerde la persona trabajadora y empresa.	Desde febrero de 2024 y continuado en el tiempo	Marzo 2025 Marzo 2026 Marzo 2027

Plan de Igualdad de DS Smith Packaging Madrid (2024-2028)

MEDIDAS A IMPLEMENTAR A MEDIO PLAZO			
Acoso	Se incluirá un apartado formativo específico dentro de la formación en igualdad, referente a la protección integral contra las violencias sexuales (Art.12 ley orgánica 10/2022). Para los miembros de la comisión instructora, se les dará un curso especializado pertinentemente práctico. El módulo versará sobre acoso sexual y razón de sexo en el lugar de trabajo.	Antes de 30 de abril de 2025.	Septiembre 2025
Formación	Formación sobre procesos de selección neutros y prejuicios internos al género dirigida a las personas que intervienen en el reclutamiento, de cara a evitar posibles sesgos.	Antes de 30 de abril de 2025.	Septiembre 2025
Comunicación	Difundir, sensibilizar y formar a toda la plantilla (incluidas futuras incorporaciones), en el plan de Igualdad, protocolo de acoso y violencia de género.	Antes de 30 de abril de 2025.	Septiembre 2025
Condiciones trabajo	Durante la vigencia del plan se valorará y se trabajará la opción del teletrabajo.	Desde febrero de 2024 y hasta enero 2028	Febrero 2028



10. Vigencia, evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad

Se ha fijado por la Comisión negociadora una vigencia de 4 años desde la firma del presente Plan de Igualdad de DS Smith Packaging Madrid, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Por lo tanto, la vigencia del presente Plan se extenderá desde el día 22 de febrero de 2024 a 21 de febrero a 2028.

El artículo 9 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, estipula que deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

En este sentido, se constituye en fecha 22 de febrero de 2024 la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad de DS Smith Packaging Madrid, que estará integrada por las siguientes personas:

Por la representación de la empresa:

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO: REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL	
NOMBRE COMPLETO	CARGO EN LA EMPRESA
Marina Valle Varas	RRHH
María Dolores García Fajardo	RRHH
Luis Millán Alonso	Gerencia

Por la representación de las personas trabajadoras:

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO: REPRESENTACIÓN SOCIAL	
NOMBRE COMPLETO	SINDICATO
Roberto Asenjo Pizarro	CC.OO.
José Aranda Ruiz	CC.OO.
María Teresa Martín Herranz	CC.OO.

REGLAMENTO FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD, EVALUACIÓN SEGUIMIENTO Y REVISION

1.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Por ello, para realizar una evaluación periódica de las distintas medidas, se realizará una revisión semestral de los indicadores establecidos para cada medida, con el objeto de evaluar el impacto de cada una de ellas.

Del resultado de dichas revisiones se realizará un informe de conclusiones, por parte del departamento de recursos humanos que será presentando a la Comisión de Igualdad, para su conocimiento.

A la finalización de la vigencia del presente plan, y una vez concluidas las distintas medidas, se elaborará un informe general de conclusiones en el que se evaluará la efectividad de las medidas, así como el impacto de las mismas en la empresa.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de 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 la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

A collection of approximately seven handwritten signatures in blue ink, located at the bottom left of the page. The signatures vary in style, with some being more legible and others being more stylized or cursive.

2.- COMISIÓN PARITARIA DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

Una vez aprobado el Plan de Igualdad se Constituye la Comisión de Seguimiento del Plan, en adelante Comisión de Seguimiento, que será la encargada de velar por que se cumplan los objetivos del Plan, se lleven a cabo las medidas acordadas, con los plazos y recursos necesarios, así como con los responsables y los indicadores.

CALENDARIO DE REUNIONES

- Septiembre 2024, marzo 2025, septiembre 2025, marzo 2026, septiembre 2026, marzo 2027, septiembre 2027 (reunión en la que se acordará el calendario de negociación del nuevo plan de igualdad).

1. Composición de la Comisión de seguimiento

La Comisión Paritaria de Seguimiento del Plan de Igualdad estará compuesta, de forma paritaria, por miembros: por parte de la representación legal de las personas trabajadoras y representantes de la empresa.

Asimismo, podrá contar en sus reuniones con el asesoramiento de personas ajenas a la empresa especialmente cualificadas en las materias objeto de regulación por el presente capítulo.

1.1. Sustituciones:

Las personas que integren la Comisión de Seguimiento podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

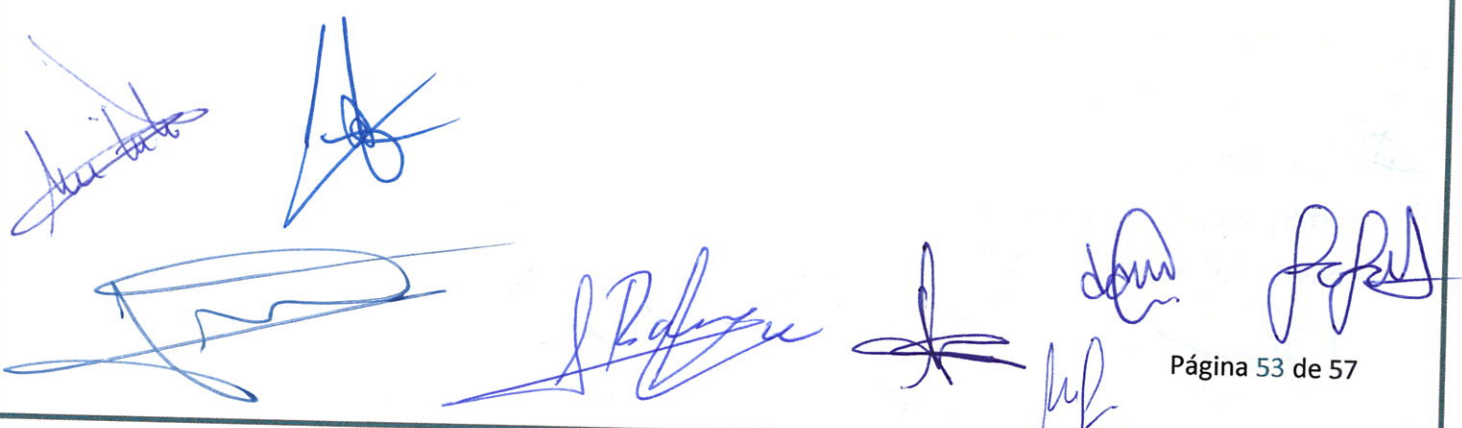
- Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del Plan de Igualdad.
- En el caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.
- En el caso de que alguna persona, por los motivos que fuera, abandone la empresa.
- En el caso de bajas de larga duración, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a un año, y que impida el normal funcionamiento de la Comisión.
- En el caso de perder la representatividad.

El procedimiento será comunicarlo a la Comisión de Seguimiento, que serán las personas encargadas de sustituir a esa persona, ya sea de la parte empresarial o de la parte social, según corresponda. En cualquier caso, ambas partes son legítimas para incorporar a la persona que consideren oportuna.

2. Funciones de la Comisión de seguimiento:

Entre otras, la Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Definir plazos de ejecución de las acciones y medidas a tomar, por medio de los cronogramas y los indicadores que permitan evaluar la eficacia de estas medidas.
- Acordar con la dirección de la empresa el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación y corresponsabilidad.
- Ser informada, de las promociones y cambios internos de puestos de trabajo.
- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso en cualquiera de sus formas, así como promover el establecimiento de medidas que eviten cualquier tipo de situación de acoso, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.
- Seguimiento, tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad.
- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de comunicación del Plan de Igualdad.
- Elaborar anualmente un informe de evaluación del Plan de Igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de medidas.
- Estudiar y analizar la evaluación de la situación de la mujer en la empresa y de las medidas puestas en marcha pudiendo, si se estima necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.
- Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación del Plan de Igualdad.
- Realizar la difusión del Plan y de sus avances al conjunto de la plantilla.

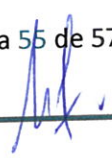
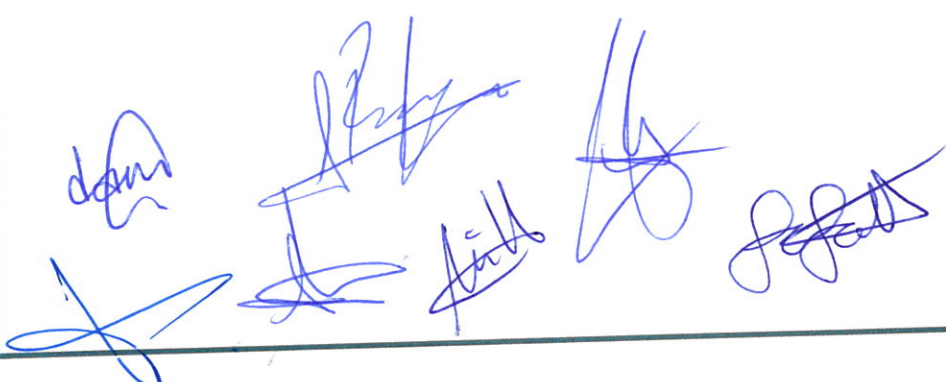


- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.
- Así como cualquier otro documento necesario que estimen las partes.

4. Procedimiento para la solución de conflictos

Para la solución de los conflictos colectivos cuando las partes así lo decidan recurrirán a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos.

También podrán adherirse y someterse a los sistemas extrajudiciales de solución alternativa de conflictos laborales, para la conciliación, mediación y arbitraje, bien autonómicos o estatales conforme sea la naturaleza del conflicto, en concreto a la Fundación Instituto Regional de Mediación y Arbitraje (IRMA) de Madrid y en caso de no ser resuelta la controversia en este ámbito, quedará abierta la vía judicial o extrajudicial que, en cada caso, proceda.



3. Funcionamiento de la Comisión de seguimiento:

Una vez elaborado el Plan de Igualdad, la Comisión de seguimiento se reunirá de forma ordinaria según el calendario acordado, con objeto de hacer seguimiento del conjunto de medidas puestas en marcha.

Las reuniones serán convocadas por la persona que ostente las funciones de secretaria de la comisión de seguimiento, quien deberá elaborar el orden del día de las reuniones y levantar acta de los comentarios realizados por cualquiera de las partes y de los acuerdos adoptados, pudiendo apoyarse en profesionales externos. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación mínima de 5 días.

Asimismo, se podrán convocar reuniones extraordinarias a solicitud de cualquiera de las partes por el mismo procedimiento de antelación antes descrito.

Los motivos para la convocatoria de reuniones extraordinarias serán, aquellos por los que se den circunstancias excepcionales en el transcurso de la ejecución y vigencia del Plan.

Y en todo caso cuando aquellos por los que se den circunstancias excepcionales en el transcurso de la ejecución y vigencia del Plan

3.1. Actas:

De todas las reuniones que celebre la Comisión de Seguimiento se dejará constancia mediante la elaboración de la correspondiente acta de la reunión en la que deberá de recogerse los temas tratados, acuerdos alcanzados, documentos presentados, así como desacuerdos, que se harán constar en la misma al igual que las alegaciones que cada parte considere oportunas.

3.2. Confidencialidad:

Todas las personas componentes de la Comisión se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información, de la que se hiciera uso en el seno de la misma o les fuera entregada y que no esté recogida en el acta, en las reuniones se abordará el grado de confidencialidad de cada documento.

3.3. Medios:

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

11. Procedimiento de modificación del Plan de Igualdad

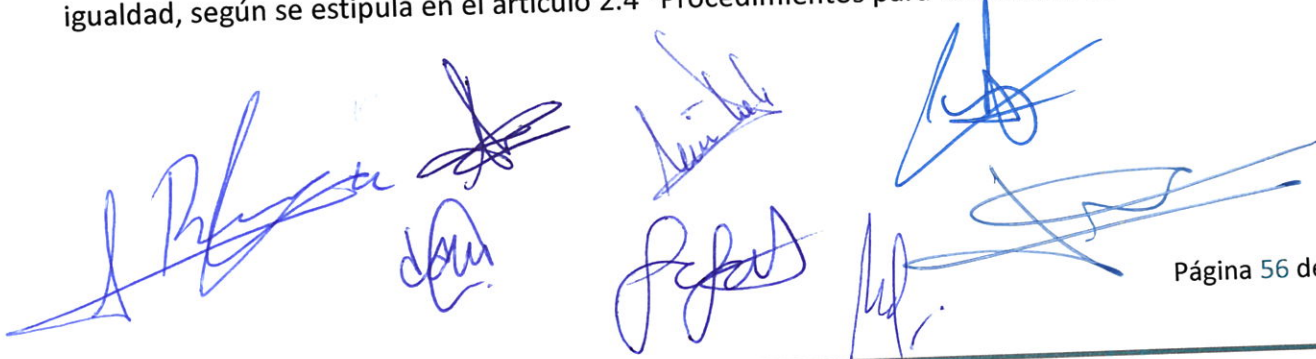
En caso de que la Comisión de seguimiento detectara deficiencias o incapacidades en el desarrollo del presente Plan de Igualdad, se procederá a la revisión y modificación de este cuando concurran alguna de las siguientes circunstancias, recogidas en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo:

- ✓ Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- ✓ En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- ✓ Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- ✓ Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.
- ✓ Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.
- ✓ Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Cualquier revisión conllevará la actualización del diagnóstico, así como las medidas del plan de igualdad, según se considere necesario.

Para realizar modificaciones, se levantará acta de cada una de las reuniones y acuerdo de modificación por escrito, y se anejarán dichos acuerdos al plan de igualdad remitiéndose también a la autoridad laboral competente a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.

En caso de discrepancias en la modificación pertinente, la Comisión de Seguimiento se regirá por el Reglamento de funcionamiento de la comisión de seguimiento y evaluación del plan de igualdad, según se estipula en el artículo 2.4 "Procedimientos para la solución de conflictos".



Plan de Igualdad de DS Smith Packaging Madrid (2024-2028)

En prueba de conformidad, se aprueba el presente Plan de Igualdad, a 22 de febrero de 2024.

Por la Comisión de Igualdad

Nombre y apellidos	Firma
Marina Valle Varas	
María Dolores García Fajardo	
Manuel Gómez Zamora	
Luis Millán Alonso	
Roberto Asenjo Pizarro	
José Aranda Ruiz	
María Teresa Martín Herranz	
David Álvarez Manzanero	