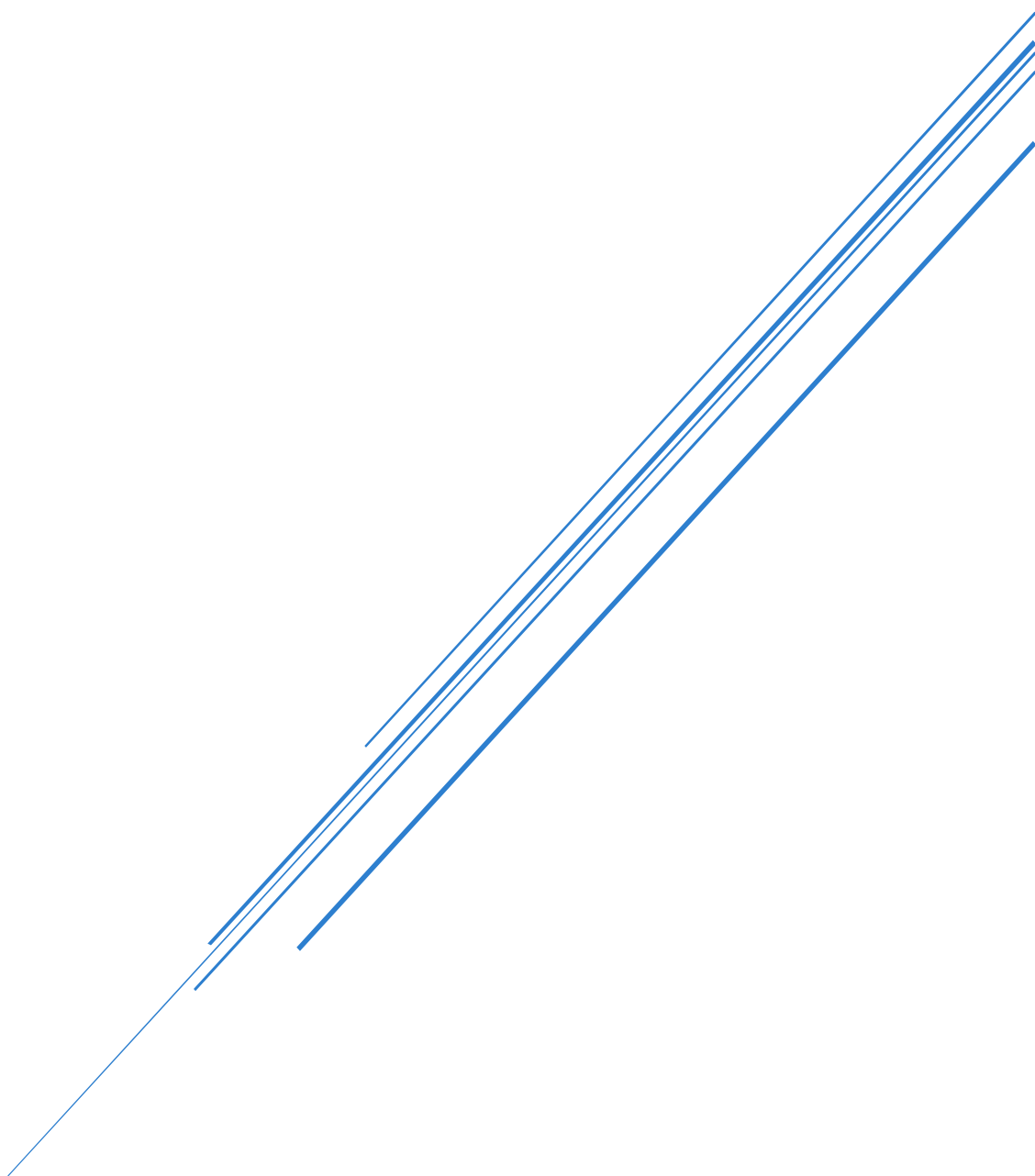


PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

ENVIROHEMP S.L.



Septiembre 2024

PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

EMPRESA: ENVIROHEMP S.L.

Dirección: Polígono Industrial Aloa, Naves 03 y 04, Puente La Reina (Navarra)

1. Introducción

En Envirohemp S.L., nos dedicamos a la creación de productos y aplicaciones de alto valor añadido a partir de residuos y subproductos agroforestales, siempre con un enfoque de sostenibilidad y compromiso con la eficacia de costos. Consideramos que la igualdad de género es esencial para garantizar un entorno de trabajo justo, respetuoso e inclusivo, que fomente el desarrollo personal y profesional de todos nuestros empleados. Este Plan de Igualdad de Género busca implementar medidas que eliminen cualquier forma de discriminación y promuevan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en nuestra empresa.

2. Objetivos del Plan

El Plan de Igualdad de Género de Envirohemp S.L. tiene como objetivo principal garantizar la igualdad de trato y de oportunidades para todo el personal, eliminando cualquier tipo de discriminación, ya sea directa o indirecta, por razón de sexo. Los objetivos específicos son los siguientes:

- Promover la igualdad de oportunidades en todos los procesos de la empresa.
- Asegurar la equidad salarial, eliminando cualquier tipo de brecha salarial entre hombres y mujeres.
- Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral tanto para hombres como para mujeres.
- Erradicar el acoso sexual y por razón de género en el entorno laboral.
- Sensibilizar y formar al personal sobre la importancia de la igualdad de género.

3. Ámbitos de actuación

El Plan de Igualdad se desarrollará en los siguientes ámbitos:

- 3.1 Selección y contratación

Revisar los procesos de selección para garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Utilizar un lenguaje inclusivo y no sexista en las ofertas de empleo.

Fomentar la participación de mujeres en áreas tradicionalmente masculinizadas, como el desarrollo de productos y la gestión de residuos agroforestales.

- 3.2 Formación y desarrollo profesional

Garantizar el acceso igualitario a oportunidades de formación y promoción interna.

- 3.3 Conciliación de la vida personal y laboral

Desarrollar medidas que permitan una mejor conciliación.

Promover la corresponsabilidad en el reparto de tareas familiares, favoreciendo la equidad en el disfrute de permisos de maternidad/paternidad.

- 3.4 Condiciones laborales

Realizar auditorías periódicas para detectar y corregir posibles brechas salariales entre hombres y mujeres en puestos equivalentes.

Asegurar que las promociones y ascensos se basen en criterios objetivos y no discriminatorios.

- 3.5 Prevención del acoso sexual y por razón de género

Cumplimiento estricto del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de género.

4. Diagnóstico de la situación actual

Antes de implementar las medidas, realizaremos un diagnóstico de la situación actual de la empresa en cuanto a:

Composición por género del personal en diferentes áreas y niveles jerárquicos.

Análisis de la brecha salarial existente.

Acceso a formación y promociones para ambos sexos.

Situaciones de discriminación directa o indirecta.

5. Medidas específicas

- 5.1 Revisión de políticas internas

Actualizar los reglamentos internos para garantizar la igualdad de trato y oportunidades.

Incorporar un lenguaje inclusivo en todos los documentos y comunicaciones oficiales.

- 5.2 Formación en igualdad de género

Realizar formaciones periódicas sobre igualdad de género y prevención de la discriminación para todo el personal. Incluir módulos específicos sobre igualdad en las sesiones de inducción para nuevos empleados.

6. Indicadores de seguimiento

Para evaluar el progreso en la implementación del Plan, utilizaremos los siguientes indicadores:

- Proporción de hombres y mujeres en puestos de responsabilidad y en áreas técnicas.
- Brecha salarial por género.
- Tasa de participación de mujeres en programas de formación y desarrollo.
- Número de denuncias de acoso y medidas tomadas.
- Nivel de satisfacción del personal respecto a las medidas de conciliación implementadas.

7. Responsables de la implementación

Dirección General: Garantizará el respaldo institucional y la asignación de recursos necesarios para la puesta en marcha del Plan.

8. Plazo de implementación

El Plan de Igualdad tendrá una duración de cuatro años a partir de su aprobación. Cada año se llevará a cabo una evaluación de los avances logrados, revisando y ajustando las medidas cuando sea necesario.

9. Conclusión

Con este Plan de Igualdad de Género, Envirohemp S.L. refuerza su compromiso con la creación de un entorno de trabajo inclusivo y equitativo, donde todas las personas puedan desarrollarse profesionalmente sin discriminación de ningún tipo. La igualdad no solo es un derecho, sino también un valor que contribuye a la sostenibilidad y éxito de la empresa, alineado con nuestros principios de responsabilidad social y satisfacción de los grupos de interés.

Este Plan será difundido a todo el personal de Envirohemp S.L. y estará disponible para cualquier consulta. La dirección se compromete a cumplirlo y a fomentar un ambiente laboral libre de desigualdades