

**II Plan de Igualdad de Oportunidades  
entre Mujeres y Hombres  
de SPARK IBERICA SA**

## **Plan de Igualdad de Oportunidades**

### **11.1. Finalidad**

La realización del Plan de Igualdad de Oportunidades tiene como finalidad, además del cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad establecido a partir de la entrada en vigor de la LOIEMH en el año 2.007, el interés de la organización por articular acciones que permitan garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de forma real y efectiva y sobre todo la integración de la igualdad en el sistema de gestión de la propia empresa.

### **11.2. Objetivos**

Objetivos a corto plazo

- Respetar el principio de igualdad de oportunidades en todas las áreas de la empresa.
- Construir unas bases eficientes para desarrollar el Plan de Igualdad, y lograr los objetivos del Plan a largo plazo, de manera que pase a integrarse dentro de la filosofía de la empresa.
- Tolerancia cero al acoso sexual y por razón de sexo.
- Diseñar indicadores con perspectiva de género para medir la evolución de la situación de igualdad de oportunidades en las áreas de intervención de la entidad dentro de su sector.
- Hacer visible el valor de la igualdad para todas las personas implicadas en la actividad de la empresa.
- Planificar y formalizar las medidas para conciliar la vida personal, familiar y laboral, enfocadas a fomentar la corresponsabilidad en la práctica.

Objetivos a largo plazo

- Promover procesos de selección en igualdad, garantizando procedimientos de selección transparente para el ingreso en todo el proceso.
- Garantizar que las decisiones que conlleven determinaciones de contratar no se encuentren basadas en sesgos o estereotipos de las personas responsables de la cadena de contratación.
- Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres en el ámbito de la empresa, en todas las áreas donde la plantilla femenina está infra representada.

## SPARK IBERICA SAU

- Promover y mejorar el acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a conformar una plantilla heterogénea.
- Garantizar el acceso en igualdad de mujeres y hombres a la formación, atendiendo, en la medida de lo posible, a sus preferencias y necesidades.
- Realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades a todas las personas relacionadas con la actividad de la empresa.
- Integrar la perspectiva de género en todas las esferas de la entidad, tanto a nivel escrito como en el desarrollo diario de su actividad.

### Objetivos cuantitativos

- Incremento de las candidaturas de mujeres en las áreas donde se encuentran infrarrepresentadas. Acreditación: Un documento con el número de mujeres incorporadas. EL objetivo es conseguir un 40% como mínimo, a medio plazo, en esas áreas infrarrepresentadas.
- Aumento del conocimiento sobre la perspectiva de género en todas las áreas de la empresa materializado en una formación dirigida por especialistas en la materia, con los certificados pertinentes de su realización. Acreditación: Número de personas que han hecho la formación y diplomas conseguidos.
- Elevación del número de personas que acceden al conocimiento de los protocolos diseñados dentro de las acciones de mejora del plan de igualdad, acreditados por el certificado de lectura de los correos donde se les remita la información relativa a los mismos. Acreditación: Número de personas que han leído los correos y su certificado de lectura.
- Incremento del número de personas que han podido beneficiarse de la flexibilidad vacacional. Acreditación: Número de personas que han accedido formalmente a la flexibilidad vacacional.
- Crecimiento del número de personas que han utilizado la base de datos de cuidadores/as infantiles derivada de las acciones de mejora, acreditados por el certificado de lectura de los correos donde se les remita la información relativa a los mismos. Acreditación: Número de personas que han accedido a la base de datos, con los correos de lectura certificada, y, en su caso, utilización de los contactos de la misma.
- Establecer un compromiso en que la plantilla tenga conciencia de la ejecución del Plan de Igualdad, ofreciendo la posibilidad de que participen el 100% de la misma, a través de la incentivación de su participación a través de correos y carteles en sus instalaciones. Acreditación: Número de correos remitidos y número de correos acreditando la lectura.

**11.3. Acciones positivas en materia de igualdad**

En el artículo 8 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro, no solo aparece el contenido mínimo de los Planes, sino toda la información que se debe recopilar sobre las Acciones de Mejora propuestas:

- Descripción, plazo de ejecución y priorización de la medida, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución.
- Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- Calendario de actuaciones de las medidas del Plan de Igualdad.
- Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

Medida/Descripción	Inicio	Seguimiento	Finalización
1. Diseñar la guía del empleado/a con la perspectiva de género	mar-25	mar-25	mar-25
2. Revisar y actualizar el procedimiento de selección con la perspectiva de género	abr-25	abr-25	abr-25
3. En el caso de contratar una empresa externa para la selección de personal, exigir y asegurarse de que dan cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad	jul-25	jul-25	jul-25
4. Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas) el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades	Desde la firma del plan	Anual durante la vigencia del plan	Fin de vigencia
5. Revisar las ofertas de empleo para asegurar que el lenguaje y las descripciones de funciones y competencias no reproduzcan estereotipos sexistas o sesgos de género	Desde la firma del plan	Anual durante la vigencia del plan	Fin de vigencia
6. Dar preferencia de contratación al sexo menos representado a igualdad de cumplimiento de los requisitos para el puesto en procesos de selección	Desde la firma del plan	Anual durante la vigencia del plan	Fin de vigencia

## SPARK IBERICA SAU

<b>7. Realizar formación en sensibilización y concienciación en igualdad de género al departamento de Recursos Humanos y a cualquier persona que participe en procesos de selección, promoción, retribución y formación</b>	Desde la firma del plan	Anual durante la vigencia del plan	Fin de vigencia
<b>8. Realizar formación en sensibilización y concienciación en igualdad de género para toda la plantilla, garantizando el acceso a las nuevas incorporaciones</b>	Desde la firma del plan	Anual durante la vigencia del plan	Fin de vigencia
<b>9. Garantizar que las formaciones se realicen en horario laboral, compensándose en caso de no ser posible</b>	Desde la firma del plan	Anual durante la vigencia del plan	Fin de vigencia
<b>10. Revisar que cursos y formaciones, tanto internos como externos, cumplan con la perspectiva de género y no reproduzcan estereotipos sexistas</b>	abr-27	abr-27	abr-27
<b>11. Redactar un protocolo de promoción con perspectiva de género para un procedimiento de promoción transparente y objetivo</b>	jul-25	jul-25	jul-25
<b>12. Asegurar que las vacantes de promoción alcanzan a toda la plantilla, dando prioridad en su cobertura al personal interno</b>	Desde la firma del plan	Anual durante la vigencia del plan	Fin de vigencia
<b>13. A igualdad de condiciones para el puesto con infrarrepresentación femenina, tanto posiciones masculinizadas como puestos de responsabilidad, priorizar la cobertura de la vacante por la candidatura femenina</b>	Desde la firma del plan	Anual durante la vigencia del plan	Fin de vigencia
<b>14. Realizar un nuevo cuestionario sobre el clima de igualdad para comprobar si ha variado la percepción en la plantilla tras la aplicación del plan</b>	oct-27	oct-27	oct-27
<b>15. Presentar a la comisión de seguimiento y evaluación del un informe anual sobre las denuncias presentadas por acoso sexual y por razón de sexo, su resolución y las medidas adoptadas</b>	Desde la firma del plan	Durante toda la vigencia del Plan	Durante toda la vigencia del Plan
<b>16. Estudiar las brechas retributivas derivadas de los registros salariales para buscar la equidad en las retribuciones económicas sin diferencias de sexo, desarrollándose un plan de acción concreto y cronológico en caso de detectarse brecha salarial por razón de género para su progresiva corrección</b>	Desde la firma del plan	Durante toda la vigencia del Plan	Durante toda la vigencia del Plan
<b>17. Revisar anualmente las retribuciones mediante la entrega del REGISTRO RETRIBUTIVO efectivo y equiparado a la comisión de seguimiento y evaluación</b>	Desde la firma del plan	Durante toda la vigencia del Plan	Durante toda la vigencia del Plan
<b>18. Actualizar el análisis cuantitativo según cambios en la plantilla, incluyendo la revisión del número global de plantilla desagregado por sexo y categorías existentes</b>	Desde la firma del plan	Durante toda la vigencia del Plan	Durante toda la vigencia del Plan

## SPARK IBERICA SAU

19. Difundir e informar toda la plantilla sobre la corresponsabilidad y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.	oct-25	oct-25	oct-25
20. Garantizar que el ejercicio de las medidas de conciliación no supone un freno para el desarrollo profesional ni salarial en la empresa	Desde la firma del plan	Durante toda la vigencia del Plan	Durante toda la vigencia del Plan
21. Flexibilizar el permiso de 5 días por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o familiar hasta segundo grado de consanguinidad, así como a conviviente que requiera el cuidado efectivo de esta para que pueda ejercerse, de forma fraccionada, durante el hecho causante o inmediatamente después, mientras dure el hecho causante	Desde la firma del plan	Durante toda la vigencia del Plan	Durante toda la vigencia del Plan
22. Facilitar la elección de vacaciones a las personas trabajadoras con régimen de custodia compartida y/o familias monoparentales	Desde la firma del plan	Durante toda la vigencia del Plan	Durante toda la vigencia del Plan
23. Difundir e implantar la Guía de Actuación específica de Violencia de género.	Desde la firma del plan	Durante toda la vigencia del Plan	Durante toda la vigencia del Plan
24. Elaborar y difundir un protocolo para la protección de la maternidad y gestión de la situación de riesgo por embarazo o lactancia o, en caso de contar con el documento, revisar y actualizar el protocolo	Febrero de 2026	Febrero de 2026	Febrero de 2026
25. Informar a las mujeres sobre los riesgos para el embarazo y la lactancia asociados a sus puestos de trabajo en la empresa y favorecer cambios, o adaptaciones de los mismos en su caso	Desde la firma del plan	Durante toda la vigencia del Plan	Durante toda la vigencia del Plan
26. Incorporar la violencia sexual como riesgo laboral concurrente en las evaluaciones de riesgos de los puestos de trabajo ocupados por mujeres, debiendo formar e informar de ello a las trabajadoras	Desde la firma del plan	Durante toda la vigencia del Plan	Durante toda la vigencia del Plan
27. Garantizar EPIs, vestuarios/baños o cualquier otro tipo de instalación adecuadas a las distintas morfologías de mujeres y hombres, de manera que no suponga un obstáculo para el acceso de la mujer a la empresa	Desde la firma del plan	Durante toda la vigencia del Plan	Durante toda la vigencia del Plan
28. Difundir al conjunto de la plantilla, incluyendo las nuevas incorporaciones, el plan de igualdad mediante una campaña específica de difusión, empleando todos los medios internos de comunicación en la empresa	Desde la firma del plan	Durante toda la vigencia del Plan	Durante toda la vigencia del Plan

**SPARK IBERICA SAU**

## SPARK IBERICA SAU

### DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS: FICHAS

#### Medida 1

Nombre de la Medida	Diseñar la guía del empleado/a con la perspectiva de género
Área de Actuación	Proceso de selección y contratación
Objetivos	Incluir la perspectiva de género en el diseño de la guía del empleado/a
Descripción de la Medida	Crear una guía del empleado/a que tenga en cuenta la perspectiva de género
Personas Destinatarias	La plantilla
Recursos Previstos	Recursos humanos
Indicadores Cualitativos y Cuantitativos	Presentación de la Guía, evaluación de la satisfacción de la plantilla con la guía (encuestas, entrevistas); número de mejoras implementadas basado en feedback recibido

#### Medida 2

Nombre de la Medida	Revisar y actualizar el procedimiento de selección con la perspectiva de género
Área de Actuación	Proceso de selección y contratación
Objetivos	Garantizar igualdad en la selección
Descripción de la Medida	Revisar y actualizar el procedimiento de selección de personal con perspectiva de género
Personas Destinatarias	Departamento de Recursos Humanos
Recursos Previstos	Consultoría externa
Indicadores Cualitativos y Cuantitativos	Número de revisiones realizadas; porcentaje de procedimientos ajustados; feedback del personal HR sobre los cambios en el proceso de selección.

## SPARK IBERICA SAU

### Medida 3

Nombre de la Medida	Asegurar cumplimiento de la legislación de igualdad por empresas externas de selección
Área de Actuación	Proceso de selección y contratación
Objetivos	Cumplimiento de la legislación de igualdad
Descripción de la Medida	Exigir a empresas externas contratadas para selección que cumplan con la legislación de igualdad
Personas Destinatarias	Departamento de Recursos Humanos
Recursos Previstos	Asesoría legal
Indicadores Cualitativos y Cuantitativos	Número de empresas externas que cumplen con la legislación; auditorías realizadas; retroalimentación del cumplimiento

### Medida 4

Nombre de la Medida	Publicitar el compromiso sobre igualdad de oportunidades en ofertas de empleo
Área de Actuación	Proceso de selección y contratación
Objetivos	Promover igualdad de oportunidades
Descripción de la Medida	Incluir el compromiso de la empresa sobre igualdad en ofertas de empleo
Personas Destinatarias	Aspirantes a empleo
Recursos Previstos	Departamento de Comunicación
Indicadores Cualitativos y Cuantitativos	Número de ofertas de empleo que mencionan el compromiso; percepción de las personas candidatas sobre la igualdad (encuestas)

## SPARK IBERICA SAU

### Medida 5

Nombre de la Medida	Revisar ofertas de empleo para evitar estereotipos sexistas
Área de Actuación	Proceso de selección y contratación
Objetivos	Eliminar sesgos de género
Descripción de la Medida	Revisar el lenguaje y las descripciones de funciones para asegurar que no reproduzcan estereotipos sexistas
Personas Destinatarias	Departamento de Recursos Humanos
Recursos Previstos	Asesoría de igualdad
Indicadores Cualitativos y Cuantitativos	Número de ofertas revisadas; feedback del equipo sobre el lenguaje inclusivo

### Medida 6

Nombre de la Medida	Dar preferencia de contratación al sexo menos representado
Área de Actuación	Proceso de selección y contratación
Objetivos	Equilibrar la representación de género
Descripción de la Medida	Priorizar la contratación del sexo menos representado a igualdad de requisitos
Personas Destinatarias	Aspirantes a empleo
Recursos Previstos	Recursos humanos
Indicadores Cualitativos y Cuantitativos	Número de contrataciones del sexo menos representado; análisis de impacto en la representación de género. Porcentaje de mujeres sobre el total de contrataciones.

## SPARK IBERICA SAU

### Medida 7

Nombre de la Medida	Formación en sensibilización y concienciación en igualdad de género a RRHH y personal involucrado en selección
Área de Actuación	Formación
Objetivos	Sensibilizar y concienciar sobre igualdad de género
Descripción de la Medida	Realizar formación en igualdad de género a personal de RRHH y participantes en selección, promoción y formación
Personas Destinatarias	Departamento de Recursos Humanos y personal involucrado
Recursos Previstos	Formación externa
Indicadores Cualitativos y Cuantitativos	Número de participantes en la formación; evaluación de la eficacia de la formación (encuestas, feedback), número de horas, y contenidos de la formación.

### Medida 8

Nombre de la Medida	Formación en sensibilización y concienciación en igualdad de género para toda la plantilla
Área de Actuación	Formación
Objetivos	Sensibilizar y concienciar a toda la plantilla
Descripción de la Medida	Formación en igualdad de género para toda la plantilla, incluyendo nuevas incorporaciones
Personas Destinatarias	Toda la plantilla
Recursos Previstos	Formación interna y externa

## SPARK IBERICA SAU

Indicadores Cualitativos y Cuantitativos	Satisfacción de la plantilla, cambio en la percepción de la igualdad de género, Número de personas trabajadoras formadas, número de formaciones realizadas, número de horas y contenido de las formaciones.
--	---

### Medida 9

Nombre de la Medida	Garantizar formación en horario laboral
Área de Actuación	Formación
Objetivos	Facilitar la participación en formación
Descripción de la Medida	Asegurar que las formaciones se realicen en horario laboral o se compense en caso de ser fuera
Personas Destinatarias	Toda la plantilla
Recursos Previstos	Gestión de formación
Indicadores Cualitativos y Cuantitativos	Opiniones de las personas trabajadoras sobre la accesibilidad de las formaciones, Número de formaciones realizadas tanto en horario laboral como fuera del mismo.

### Medida 10

Nombre de la Medida	Revisar cursos y formaciones con perspectiva de género
Área de Actuación	Formación
Objetivos	Eliminar estereotipos sexistas
Descripción de la Medida	Revisar que los cursos y formaciones, tanto internos como externos, cumplan con la perspectiva de género
Personas Destinatarias	Departamento de Formación

## SPARK IBERICA SAU

Recursos Previstos	Consultoría externa
Indicadores Cualitativos y Cuantitativos	Feedback sobre la relevancia de los contenidos revisados, Número de cursos revisados e información del contenido de estas.

### Medida 11

Nombre de la Medida	Redactar un protocolo de promoción con perspectiva de género
Área de Actuación	Promoción profesional
Objetivos	Garantizar transparencia y objetividad
Descripción de la Medida	Crear un protocolo de promoción que tenga en cuenta la perspectiva de género
Personas Destinatarias	Departamento de Recursos Humanos
Recursos Previstos	Asesoría de igualdad
Indicadores Cualitativos y Cuantitativos	Presentación del protocolo. Número de promociones realizadas según el protocolo.

### Medida 12

Nombre de la Medida	Asegurar que las vacantes de promoción alcancen a toda la plantilla
Área de Actuación	Promoción profesional
Objetivos	Facilitar el acceso igualitario a promociones
Descripción de la Medida	Difundir las vacantes de promoción a toda la plantilla, priorizando el personal interno
Personas Destinatarias	Toda la plantilla

## SPARK IBERICA SAU

Recursos Previstos	Recursos humanos
Indicadores Cualitativos y Cuantitativos	Percepción de la plantilla sobre la igualdad de oportunidades, Número de vacantes publicadas internamente, número de vacantes cubiertas por personal interno.

### Medida 13

Nombre de la Medida	Priorizar candidaturas femeninas en puestos con infrarrepresentación femenina
Área de Actuación	Infrarrepresentación femenina
Objetivos	Reducir la infrarrepresentación femenina
Descripción de la Medida	Priorizar la cobertura de vacantes con infrarrepresentación femenina por candidaturas femeninas
Personas Destinatarias	Aspirantes a empleo
Recursos Previstos	Recursos humanos
Indicadores Cualitativos y Cuantitativos	Número de candidaturas femeninas recibidas o localizadas, número de incorporaciones a esas vacantes desagregada por sexo.

### Medida 14

Nombre de la Medida	Cuestionario sobre clima de igualdad
Área de Actuación	Condiciones de trabajo
Objetivos	Evaluar la percepción de igualdad
Descripción de la Medida	Realizar un cuestionario para evaluar la percepción de igualdad tras la aplicación del plan

## SPARK IBERICA SAU

Personas Destinatarias	Toda la plantilla
Recursos Previstos	Consultoría externa
Indicadores Cualitativos y Cuantitativos	Resultados del cuestionario sobre la percepción de igualdad, Tasa de participación en el cuestionario, porcentaje de respuestas positivas en percepción de igualdad

### Medida 15

Nombre de la Medida	Informe anual sobre denuncias de acoso sexual y por razón de sexo
Área de Actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Objetivos	Evaluar y actuar sobre denuncias de acoso
Descripción de la Medida	Presentar un informe anual sobre denuncias de acoso sexual y por razón de sexo, su resolución y medidas
Personas Destinatarias	Comisión de seguimiento y evaluación
Recursos Previstos	Asesoría legal
Indicadores Cualitativos y Cuantitativos	Número de denuncias registradas y su resolución número de medidas cautelares y definitivas aplicadas.

### Medida 16

Nombre de la Medida	Estudio de brechas retributivas y plan de acción
Área de Actuación	Retribuciones
Objetivos	Buscar equidad en las retribuciones
Descripción de la Medida	Estudiar brechas retributivas y desarrollar un plan de acción concreto para su corrección

## SPARK IBERICA SAU

Personas Destinatarias	Departamento de Recursos Humanos
Recursos Previstos	Consultoría externa
Indicadores	Brechas retributivas identificadas, número de acciones correctivas implementadas en el caso de ser necesario,

### Medida 17

Nombre de la Medida	Revisar anualmente las retribuciones
Área de Actuación	Retribuciones
Objetivos	Garantizar equidad en las retribuciones
Descripción de la Medida	Revisar anualmente las retribuciones mediante el Registro Retributivo efectivo y equiparado
Personas Destinatarias	Departamento de Recursos Humanos
Recursos Previstos	Consultoría externa
Indicadores Cualitativos y Cuantitativos	Trasladar a la comisión de seguimiento el Registro retributivo efectivo y equiparado,

### Medida 18

Nombre de la Medida	Actualizar el análisis cuantitativo según cambios en la plantilla, incluyendo la revisión del número global de plantilla desagregado por sexo y categorías existentes
Área de Actuación	Clasificación profesional
Objetivos	Mantener información actualizada de la plantilla

## SPARK IBERICA SAU

Descripción de la Medida	Actualizar el análisis cuantitativo de la plantilla desagregado por sexo y categorías existentes
Personas Destinatarias	Departamento de Recursos Humanos
Recursos Previstos	Asesoría de igualdad
Indicadores Cualitativos y Cuantitativos	Trasladar a la comisión de seguimiento número de personas por categoría profesional disgregado por sexo.

### Medida 19

Nombre de la Medida	Difusión sobre corresponsabilidad y conciliación
Área de Actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Objetivos	Promover la corresponsabilidad y conciliación
Descripción de la Medida	Informar a toda la plantilla sobre la corresponsabilidad y conciliación entre la vida personal y laboral
Personas Destinatarias	Toda la plantilla
Recursos Previstos	Departamento de Comunicación
Indicadores Cualitativos y Cuantitativos	Percepción de la plantilla sobre la corresponsabilidad y conciliación, Número de comunicaciones realizadas, Trasladar a la comisión la evidencia de dicha difusión.

### Medida 20

Nombre de la Medida	Garantizar que las medidas de conciliación no afecten el desarrollo profesional
---------------------	---

## SPARK IBERICA SAU

Área de Actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Objetivos	Evitar frenos en el desarrollo profesional
Descripción de la Medida	Asegurar que las medidas de conciliación no afecten negativamente el desarrollo profesional ni salarial
Personas Destinatarias	Toda la plantilla
Recursos Previstos	Recursos humanos
Indicadores Cualitativos y Cuantitativos	Seguimiento de la evolución (formación, promoción, retribución.) de las personas trabajadoras que utilizan medidas de conciliación.

### Medida 21

Nombre de la Medida	Flexibilizar el permiso de 5 días por cuidado de familiares
Área de Actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Objetivos	Facilitar el cuidado de familiares
Descripción de la Medida	Flexibilizar el permiso de 5 días para cuidado de familiares para que pueda ejercerse de forma fraccionada
Personas Destinatarias	Toda la plantilla
Recursos Previstos	Recursos humanos
Indicadores Cualitativos y Cuantitativos	Número de permisos utilizados de forma fraccionada y número de permisos denegados con la justificación pertinente.

## SPARK IBERICA SAU

### Medida 22

Nombre de la Medida	Facilitar la elección de vacaciones a plantilla con custodia compartida o familia monoparental
Área de Actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Objetivos	Facilitar la elección de vacaciones
Descripción de la Medida	Permitir la elección de vacaciones a trabajadores con custodia compartida y/o familias monoparentales
Personas Destinatarias	Plantilla con custodia compartida o familia monoparental
Recursos Previstos	Recursos humanos
Indicadores Cualitativos y Cuantitativos	Número de personas trabajadoras que eligen vacaciones según su situación familiar, aceptación y denegación con su justificación.

### Medida 23

Nombre de la Medida	Difundir e implementar la Guía de Actuación específica de Violencia de género
Área de Actuación	Violencia de género
Objetivos	Prevenir y actuar ante la violencia de género
Descripción de la Medida	Revisar, actualizar e implementar la Guía de Actuación específica de Violencia de género
Personas Destinatarias	Toda la plantilla
Recursos Previstos	Asesoría de igualdad

## SPARK IBERICA SAU

Indicadores Cualitativos y Cuantitativos	Evidencia de la difusión y número de actuaciones aplicadas o denegadas.
--	---

### Medida 24

Nombre de la Medida	Elaborar y difundir Protocolo para la protección de la maternidad
Área de Actuación	Salud laboral con perspectiva de género
Objetivos	Proteger la maternidad y gestionar riesgos
Descripción de la Medida	Elaborar y difundir un protocolo para la protección de la maternidad y gestión de riesgos por embarazo o lactancia
Personas Destinatarias	Empleadas embarazadas o en periodo de lactancia
Recursos Previstos	Recursos humanos
Indicadores Cualitativos y Cuantitativos	Trasladar a la comisión el protocolo elaborado por el servicio de presión y evidencias de su difusión., Número de personas trabajadoras que utilizan el protocolo,

### Medida 25

Nombre de la Medida	Informar a mujeres sobre riesgos para el embarazo y lactancia
Área de Actuación	Salud laboral con perspectiva de género
Objetivos	Favorecer cambios o adaptaciones de puestos
Descripción de la Medida	Informar a las mujeres sobre los riesgos para el embarazo y la lactancia asociados a sus puestos de trabajo
Personas Destinatarias	Empleadas embarazadas o en periodo de lactancia
Recursos Previstos	Recursos humanos

## SPARK IBERICA SAU

Indicadores Cualitativos y Cuantitativos	Número de empleadas informadas, porcentaje de puestos adaptados según la información recibida
--	---

### Medida 26

Nombre de la Medida	Incluir la violencia sexual como riesgo laboral
Área de Actuación	Salud laboral con perspectiva de género
Objetivos	Formar e informar sobre la violencia sexual
Descripción de la Medida	Incluir la violencia sexual como riesgo laboral en evaluaciones de riesgos de puestos ocupados por mujeres
Personas Destinatarias	Empleadas
Recursos Previstos	Asesoría de igualdad
Indicadores Cualitativos y Cuantitativos	Número de evaluaciones de riesgo que incluyen violencia sexual, número de empleadas formadas e informadas

### Medida 27

Nombre de la Medida	Garantizar EPIs y vestuarios adecuados
Área de Actuación	Condiciones de trabajo
Objetivos	Facilitar acceso adecuado a instalaciones
Descripción de la Medida	Garantizar EPIs, vestuarios/baños adecuados a morfologías de mujeres y hombres
Personas Destinatarias	Toda la plantilla
Recursos Previstos	Departamento de Recursos Humanos

Indicadores Cualitativos y Cuantitativos	Número de adecuaciones realizadas
--	-----------------------------------

**Medida 28**

Nombre de la Medida	Difundir al conjunto de la plantilla, incluyendo las nuevas incorporaciones, el plan de igualdad mediante una campaña específica de difusión, empleando todos los medios internos de comunicación en la empresa
Área de Actuación	Comunicación y Sensibilización
Objetivos	Difundir el plan de igualdad a toda la plantilla para asegurar su conocimiento y comprensión
Descripción de la Medida	Realizar una campaña de difusión utilizando todos los medios internos de comunicación disponibles en la empresa
Personas Destinatarias	La plantilla, incluyendo nuevas incorporaciones
Recursos Previstos	Recursos humanos, materiales de difusión (carteles, correos electrónicos, boletines, etc.)
Indicadores Cualitativos y Cuantitativos	Número de comunicaciones anuales realizadas y número de personas informadas incluyendo nuevas incorporaciones.

## 1. Seguimiento, Evaluación y Revisión del Plan

Siguiendo con el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro, en su artículo 9 se señala la importancia del seguimiento, evaluación y revisión del Plan. Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, el Plan de Igualdad debe ser revisado, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios.
- 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.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

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. Además, las medidas del plan 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 acción que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos. La evaluación, por ende, responde a tres cuestiones básicas:



Así, para las acciones de seguimiento, evaluación y revisión deberá constituirse una **Comisión de Vigilancia y Seguimiento** del plan, con una composición equilibrada entre mujeres y hombres. El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones. No obstante, se realizará al menos

## SPARK IBERICA SAU

una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la **Comisión de Vigilancia y Seguimiento**.

COMISION DE VIGILANCIA Y SEGUIMIENTO			SPARK IBERICA
NOMBRE	APELLIDO	DNI	SINDICATO
Ramon	TORRENT GONZALEZ	77604156V	UGT
Javier	RUBIO BERTRAN	46795704L	SOM SINDICAT
Francisco Javier	CONTRERAS CORDERO	44175114A	CCOO
Raul	FERNANDEZ SANCHO	46696327W	CCOO
NOMBRE	APELLIDO	DNI	CARGO
Esther	FERNANDEZ COY	52625562K	Técnica Administración
Raquel	TERSOL PONS	43722471T	Administrativa CAE
Natalia Andrea	DULCE CRUZ	54178017E	Administrativa RRHH
Maria Isabel	BALLESTA OLMO	38111024R	Responsable RRHH

**Esta comisión se regirá por el reglamento que aparece en el anexo.**

### Personas y órganos que intervienen

Las personas u órganos intervinientes en la evaluación son los siguientes:

- La dirección de la empresa, responsable última de asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la empresa y de asignar los recursos necesarios.
- La Comisión de Vigilancia y Seguimiento. Esta comisión recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de acciones, los informes de seguimiento y cualquier otra información relativa a la ejecución del plan a lo largo de toda su vigencia.
- La representación legal de las personas trabajadoras, sin perjuicio de formar parte de la comisión de seguimiento del plan de igualdad, recibirá información sobre el contenido del plan y la consecución de sus objetivos.
- La plantilla, la cual puede participar en la cumplimentación de los cuestionarios que apoyarán la elaboración del informe de evaluación.

### Objetivos del seguimiento y ficha de evaluación

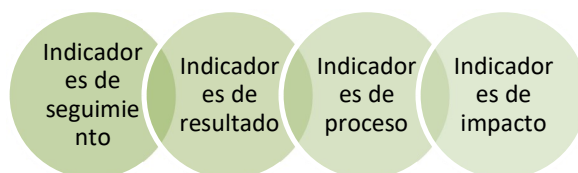
El control y seguimiento de las Acciones de Mejora responde a los siguientes objetivos:

- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad.
- Obtener información sobre el nivel de ejecución, la adecuación de recursos empleados, y el cumplimiento del cronograma en referente a las acciones.
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación.
- Realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario, según la legislación vigente y las necesidades de la empresa.

El seguimiento no debe entenderse como un proceso secundario, sino que forma parte del diseño inicial y debe realizarse en paralelo con la ejecución. Con él se realiza el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras, así como comprobar:

- El diseño de un calendario a seguir para la implantación de cada medida del plan, así como los objetivos y los indicadores.
- La designación específica de las personas responsables de la implantación y seguimiento del plan.
- La descripción de las atribuciones de la Comisión de Vigilancia y Seguimiento.
- La previsión de los sistemas de solución de conflictos laborales en caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso incumplimiento de las medidas contempladas en el plan.

Con esto, para la realización de la evaluación del Plan se utilizará una ficha, incluida a continuación, que facilitará la recopilación de información cuantitativa y cualitativa con respecto a la ejecución de cada una de las medidas. Esta ficha será cumplimentada por la persona o personas responsables de la puesta en marcha de cada medida y trasladada, posteriormente, a la Comisión de Vigilancia y Seguimiento. El documento, finalmente, diferenciará cuatro indicadores clave:



**Seguimiento de las Acciones de Mejora**

<b>Ficha de Seguimiento de las Acciones de Mejora</b>		
<b>Área de Actuación</b>		
<b>Fecha de implantación</b>	Inicio	Finalización
<b>Indicadores de seguimiento</b>		
Indicadores cualitativos	Valor inicial (% o numérico)	Valor actual (% o numérico)
Indicadores Cuantitativos		
<b>Indicadores de resultado</b>		
Nivel de ejecución	Pendiente o En ejecución ( )	Finalizada ( )
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos ( ) Falta de recursos materiales ( ) Falta de tiempo ( ) Falta de participación ( ) Descoordinación con otros departamentos ( ) Desconocimiento del desarrollo ( ) Otros motivos (especificar):	
<b>Indicadores de Proceso</b>		
Adecuación de recursos asignados		
Barreras en la implantación		
Soluciones adoptadas		
<b>Indicadores de Impacto</b>		
Reducción de desigualdades		
Mejoras producidas		
Propuestas de futuro		
<b>Número de participantes y documentación acreditativa de ejecución de la medida</b>		

**Modelo de cuestionario de seguimiento e informe**

Una vez evaluadas las acciones de mejora implementadas, se procederá a evaluar el impacto del Plan de Igualdad a través de diferentes herramientas, tales como:

## SPARK IBERICA SAU

- Reuniones con todas las personas que han participado en el Plan.
- Realización de cuestionarios y encuestas a los colectivos mencionados.
- Análisis de la implementación del Plan de Igualdad en una reunión de la Comisión de Vigilancia y Seguimiento.

### Modelo de cuestionario de seguimiento

#### Modelo de cuestionario para el seguimiento<sup>1</sup>

- ¿Los datos recogidos están claros? ¿Son coherentes o se contradicen? ¿En qué sentido? ¿Faltan datos?
- ¿Las medidas y sus actuaciones se ajustan a lo previsto? En general, ¿el plan se desarrolla correctamente?
- ¿Se han logrado los objetivos perseguidos para cada acción? ¿Hay retrasos importantes? Valorar los desajustes en general
- ¿Qué incidencias se han detectado? ¿Cómo se han solucionado? ¿Existen obstáculos, inercias de trabajo u otros elementos que estén dificultando el desarrollo del Plan? ¿Cuáles? ¿Se pueden modificar o eliminar?
- ¿Se han generado nuevas necesidades durante la implementación? ¿Se puede dar respuesta? ¿Se han adoptado medidas correctoras o se han incorporado nuevas medidas para darles respuesta?
- ¿Se han implicado las personas esperadas en el proceso? ¿En el grado estimado? ¿Ha habido resistencias? ¿De qué tipo? ¿Cómo se han solucionado?
- Los recursos ¿han sido suficientes? ¿El presupuesto ha dado la cobertura esperada? ¿Se ha modificado?
- ¿Se ha cumplido el calendario?
- ¿Se han introducido cambios o ajustes en el desarrollo del Plan? ¿Cuáles?
- En la dimensión interna: ¿Se han reducido desequilibrios entre mujeres y hombres en la empresa? ¿En qué áreas? ¿Hay cambios respecto de la percepción de la igualdad? ¿Se han producido cambios en la cultura de la organización respecto a la igualdad? ¿Y en los procedimientos?
- En la dimensión externa: ¿Se han producido cambios en la imagen de la empresa? ¿En la relación con el entorno? ¿En las relaciones comerciales?

Finalmente, las conclusiones serán elevadas a un Informe de Seguimiento, siendo la Comisión de Vigilancia y Seguimiento la responsable de su realización y custodia. En caso de ser la evaluación final del Plan de Igualdad, el documento será más extenso, y contendrá las conclusiones derivadas del Plan finalizado.

---

<sup>1</sup> *Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas. Instituto de las Mujeres. 2021.*

### Informe de seguimiento

Informe de Seguimiento del Plan de Igualdad		
<b>Datos generales:</b> Razón social Fecha del informe Periodo de análisis Órgano que lo realiza		
<b>Fecha de implantación del Plan de Igualdad</b>	Inicio	Finalización
Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos (Adjuntar fichas de seguimiento).		
<b>Información sobre el proceso de implantación: Adecuación de recursos, barreras y soluciones adoptadas</b>		
<b>Información sobre impacto: Objetivos conseguidos, cambios en la gestión y corrección de desigualdades</b>		
<b>Conclusión y propuestas</b>		

### Informe para la evaluación final

Informe de Evaluación Final del Plan de Igualdad		
<b>Datos generales:</b> Razón social Fecha del informe Periodo de análisis Órgano que lo realiza		
<b>Fecha de implantación del Plan de Igualdad</b>	Inicio	Finalización
<b>Información de resultados por cada área de actuación</b>		

## SPARK IBERICA SAU

<p>Área:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)</li><li>• Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)</li><li>• Nivel de obtención de resultados esperados (BAJO/MEDIO/ALTO)</li><li>• Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)</li><li>• Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas (BAJO/MEDIO/ALTO)</li><li>• Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico (BAJO/MEDIO/ALTO)</li><li>• Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)</li></ul>
<p>Área:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)</li><li>• Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)</li><li>• Nivel de obtención de resultados esperados (BAJO/MEDIO/ALTO)</li><li>• Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)</li><li>• Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas (BAJO/MEDIO/ALTO)</li><li>• Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico (BAJO/MEDIO/ALTO)</li><li>• Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)</li></ul>
<p>Área:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)</li><li>• Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)</li><li>• Nivel de obtención de resultados esperados (BAJO/MEDIO/ALTO)</li><li>• Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)</li><li>• Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas (BAJO/MEDIO/ALTO)</li><li>• Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico (BAJO/MEDIO/ALTO)</li><li>• Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)</li></ul>
Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de seguimiento de medidas.
Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.
Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla.
Valoración general del periodo de referencia [mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas].
<b>Información sobre el proceso de implantación</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Nivel de desarrollo de las acciones</li><li>• Grado de implicación de la plantilla en el proceso</li><li>• El presupuesto previsto ha sido</li><li>• El cumplimiento del calendario previsto ha sido</li></ul>
Adecuación de los recursos asignados.

## SPARK IBERICA SAU

Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución.
<b>Soluciones adoptadas</b>
<b>Información sobre impacto</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• ¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?</li><li>• ¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?</li><li>• ¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?</li><li>• ¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones del equipo directivo?</li><li>• ¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?</li><li>• ¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?</li></ul>
<b>Conclusiones y propuestas</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Incluir una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad.</li><li>• Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cuando se produzca la actualización del plan de igualdad.</li></ul>

## 2. Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación y revisión.

### Acuerdo de solución extrajudicial de conflictos

*El presente acuerdo se adopta a los efectos de encontrar una manera amistosa de solución de conflictos.*

#### 1. Objeto.

1. El presente Acuerdo tiene por objeto el mantenimiento y desarrollo de un sistema autónomo de prevención y solución de los conflictos en el ámbito de la negociación, interpretación y aplicación del Plan de Igualdad.
2. Se excluyen del presente Acuerdo todas las aquellas materias que no sean propias del Plan de Igualdad.
3. Las partes firmantes estiman que la mediación y el arbitraje previstos en este Acuerdo son suficientes para considerar cumplido el deber de establecer procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación del Plan de Igualdad, Especialmente declaran que el procedimiento de arbitraje requerirá el sometimiento voluntario de cada parte, salvo lo especificado en el presente acuerdo.

## **2. Ámbito del acuerdo**

1. El presente Acuerdo será de aplicación en la totalidad del territorio en el que esté vigente el Plan de Igualdad.
2. Este Acuerdo tendrá vigencia desde la fecha de su firma, así como durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
3. Serán susceptibles de someterse a los procedimientos previstos en este Acuerdo cualquier conflicto que surja en el seno de la negociación del Plan de Igualdad, así como durante el seguimiento y vigencia del mismo.
4. El presente Acuerdo no incluye la solución de conflictos individuales ni cubre los conflictos y ámbitos distintos a los recogidos en este artículo, que podrán someterse a los procedimientos previstos por acuerdos suscritos, o que puedan suscribirse, en los distintos ámbitos autonómicos, o que estén establecidos en los convenios colectivos de aplicación.

## **3. Procedimientos.**

1. Los procedimientos que se establecen en el presente Acuerdo son:
  - a) La mediación, que será obligatoria en los supuestos que posteriormente se determinan y siempre que la demande una de las partes del conflicto o actuación. La mediación ante el organismo estatal competente sustituye a la conciliación administrativa previa a los efectos previstos en los artículos 63 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.
  - b) El arbitraje, que sólo será posible cuando ambas partes, de mutuo acuerdo, lo soliciten por escrito.
2. En todo momento se podrá acordar que el procedimiento de mediación finalice en un arbitraje. Igualmente, se podrá instar al árbitro a desarrollar en su actuación funciones de mediación.

## **4. Principios rectores de los procedimientos.**

Los procedimientos previstos en el presente Acuerdo se regirán por los principios de gratuidad, celeridad, audiencia de las partes, imparcialidad, igualdad y contradicción, respetándose, en todo caso, el código ético del de la empresa, la legislación vigente y los principios constitucionales.

Los procedimientos se ajustarán a las formalidades y plazos previstos en este Acuerdo y en las disposiciones generales de interpretación que adopte la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, siempre procurando la máxima efectividad y agilidad en su desarrollo.

## **6. Procedimiento de mediación**

. La mediación tiene por objeto solventar las diferencias para prevenir o resolver un conflicto.

. Las partes del procedimiento de mediación harán constar documentalmente las divergencias existentes y sus antecedentes, y señalarán la cuestión o cuestiones sobre las que versará el procedimiento. En todo caso, los datos e informaciones aportados serán tratados de forma confidencial, y con plena observancia de lo dispuesto en la

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

El procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación de la persona o personas mediadoras y la formalización del acuerdo que, en su caso, se alcance.

Dentro del ámbito del presente Acuerdo el procedimiento de mediación será obligatorio cuando lo solicite una de las partes legitimadas.

El procedimiento de mediación desarrollado conforme a este Acuerdo sustituye el trámite obligatorio de conciliación previsto en el artículo 156.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, dentro de su ámbito de aplicación y para los conflictos a que se refiere.

8. En todo caso, las partes podrán acordar someterse voluntariamente al procedimiento de arbitraje sin necesidad de acudir al trámite de mediación. De la misma forma, las partes pueden habilitar, desde un principio o durante el procedimiento de mediación, a uno de los mediadores o mediadoras para que arbitre todas o algunas de las materias objeto de controversia.

## **7. Sujetos legitimados para solicitar la mediación.**

1. Para las mediaciones previstas en este acuerdo, ambas partes deberán acreditar la legitimación indicada en el apartado siguiente.

2. Estarán legitimados para instar la mediación de los conflictos recogidos cualquiera de las dos representaciones -banco social y banco empresarial- que formen parte de la comisión negociadora del Plan de Igualdad.

## **8. Solicitud de la mediación.**

1. La promoción de la mediación se iniciará con la presentación de un escrito dirigido al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

## **SPARK IBERICA SAU**

2. La solicitud de mediación deberá contener los siguientes extremos:

a) Identificación y datos de contacto, incluida dirección de correo electrónico de:

– La parte solicitante y, en su caso, de quien ejerza su representación debidamente acreditada, con expresión de la fecha y firma.

– Los sujetos frente a los que se dirige la solicitud. En su caso, deberán identificarse los sujetos colectivos que ostentan legitimación para acogerse al procedimiento en el ámbito de la pretensión.

– Las posibles partes interesadas en el procedimiento. En los supuestos en que resulte procedente deberá incluirse también la identificación de las restantes organizaciones empresariales y sindicales representativas en dicho ámbito.

b) El objeto de la solicitud con especificación de los hechos y razones que fundamentan la pretensión.

c) El colectivo de trabajadoras y trabajadores afectado por la solicitud y el ámbito territorial de la misma.

### **9. Procedimiento de arbitraje.**

1. Mediante el procedimiento de arbitraje, las partes acuerdan voluntariamente encomendar a una tercera persona y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre el conflicto o cuestión suscitada.

Requerirá la manifestación expresa de voluntad de ambas partes de someterse al laudo arbitral que tendrá carácter de obligado cumplimiento.

2. Las partes podrán promover el arbitraje sin necesidad de acudir previamente al procedimiento de mediación previsto en el capítulo precedente, o hacerlo con posterioridad a su agotamiento o durante su transcurso. No obstante, lo anterior, las partes pueden instar en cualquier momento a la persona encargada de llevar a cabo el arbitraje para que desarrolle, previamente a su actuación como tal, funciones de mediación.

3. Una vez formalizado el compromiso arbitral las partes se abstendrán de instar otros procedimientos sobre cualquier cuestión o cuestiones sometidas al arbitraje, así como de recurrir a la huelga o cierre patronal.

**10. Sujetos legitimados para solicitar el arbitraje.**

Están legitimados para instar el procedimiento arbitral, de mutuo acuerdo, conforme al tipo de conflicto y al ámbito afectado, los mismos sujetos que están legitimados para instar el procedimiento de mediación.

**11. Solicitud del arbitraje.**

1. La promoción del procedimiento requerirá la presentación de un escrito ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje suscrito por los sujetos legitimados que deseen someter la cuestión a arbitraje.

Dicho escrito deberá contener:

a) La identificación de la empresa o de los sujetos colectivos que ostentan legitimación para acogerse al procedimiento, incluida la dirección de correo electrónico, fecha y firma.

En los supuestos en que resulte procedente, deberá incorporar también la identificación de las restantes organizaciones empresariales y sindicales representativas en dicho ámbito, incluida la dirección de correo electrónico, a efectos de notificarles el compromiso arbitral por si desean adherirse a él.

b) La designación de la persona que llevará a cabo el arbitraje. En caso de no hacerse se entenderá delegada en la Dirección del organismo correspondiente.

c) Las cuestiones concretas sobre las que ha de versar el arbitraje, si éste es en derecho o en equidad, su génesis, desarrollo y pretensión, las razones que la fundamenten y el plazo para dictar el laudo arbitral. Las partes podrán instar a la persona que ejerza el arbitraje a dictar su laudo en base a la posición final que le puedan presentar las mismas en una o varias de las cuestiones concretas sometidas a arbitraje.

d) El compromiso de aceptación de la decisión arbitral.

e) El plazo dentro del cual habrá de dictarse el laudo arbitral. Las partes podrán establecer plazos más breves.

### **3.Registro del plan de igualdad.**

El de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público. La citada inscripción en el registro permitirá el acceso público al contenido de los planes de igualdad.

En la solicitud de inscripción de los planes de igualdad, estos tendrán que ir acompañados de la hoja estadística.

**Anexo**

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

**1.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

El artículo 46 de la Ley Orgánica 03/2007 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 anual 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 al menos un informe de conclusiones intermedio y otro final, por parte del responsable de igualdad que será presentando para consensuar con la Comisión de Seguimiento y Evaluación del plan de Igualdad.

Durante la vigencia del plan y a la finalización de la vigencia del presente plan, y una vez concluidas las distintas medidas, se elaborará un informe intermedio y otro final 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 encaminados a la consecución de los objetivos establecidos en el plan.

**2.- COMISIÓN PARITARIA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD**

Una vez aprobado el Plan de Igualdad se constituirá la Comisión Paritaria de Seguimiento y Evaluación del Plan, en adelante la 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, indicadores y cronograma para su evaluación.

Dicha Comisión será la encargada del seguimiento, evaluación y el control de la aplicación de las medidas contempladas en el presente Plan.

## **1. Composición de la Comisión de seguimiento y Evaluación**

La Comisión Paritaria de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad estará compuesta, de forma paritaria, por XX miembros: XX por parte de la representación legal de las personas trabajadoras firmantes del Plan de Igualdad y XX por parte 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. Las mismas tendrán voz, pero no voto.

### **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, cause baja en 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.

La persona que causa baja lo comunicará a la comisión de Seguimiento, siendo la parte a la que represente la legitimada para sustituirla.

## **2. Funciones de la Comisión de seguimiento y Evaluación:**

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

- Revisar los plazos de ejecución de las acciones y medidas positivas a tomar, por medio de los cronogramas y los indicadores que permitan evaluar la eficacia de estas medidas.
- Seguimiento de la aplicación del mismo tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad
- Elaborar anualmente un informe de seguimiento de las medidas del Plan de Igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de medidas.
- Promover medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas concretas adoptadas.

## **SPARK IBERICA SAU**

- Elaborar el informe de evaluación intermedio y final.
- Interpretación del Plan de Igualdad
- Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el Plan de Igualdad.
- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Acordar con la dirección de la empresa el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación y corresponsabilidad
- Analizar periódicamente el contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la empresa, así como de la composición de los procesos de selección.
- Analizar periódicamente las promociones y cambios internos de puestos de trabajo.
- Analizar al menos anualmente los indicadores establecidos en el plan de igualdad.
- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual y por razón de sexo 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.
- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización como Jornadas sobre Igualdad.
- Estudiar y analizar la evaluación de la situación de la mujer en 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.
- Participación en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados con el Plan de Igualdad.
- Realizar la difusión del Plan de Igualdad y de sus avances al conjunto de la plantilla.
- Recibir información de la plantilla e informar la sobre la implantación de las medidas del plan de Igualdad en cada uno de los centros de trabajo de la Empresa.

### **3. Funcionamiento de la Comisión de seguimiento:**

Una vez elaborado el Plan de Igualdad la Comisión de seguimiento se reunirá de forma ordinaria dos veces al año, de forma semestral.

## **SPARK IBERICA SAU**

Las reuniones serán convocadas por la persona responsable de la implantación del plan de igualdad 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. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación mínima de 7 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 entre otros:

-Conocimiento por parte de alguno de los miembros de la Comisión de situaciones de discriminación directa o indirecta.

-Intención de la empresa de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en Materia de igualdad.

-Reestructuraciones o cambios organizacionales que supongan una diferencia sustancial en cuanto al número de hombres y mujeres en la plantilla, posibilidades de ascenso o promoción o cualquier otra área recogida en las acciones del Plan de Igualdad que pueda dar lugar a la reelaboración del diagnóstico de género y/o de las acciones del Plan de Igualdad.

Y en todo caso cuando se den circunstancias excepcionales en el transcurso de la ejecución y vigencia del Plan.

### **3.1. Actas:**

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

### **3.2. Confidencialidad:**

Todas las personas componentes de la Comisión deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a 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 les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado y no esté recogida en el acta.

### **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:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.

## **SPARK IBERICA SAU**

- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Serán por cuenta de la Empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas miembros de la Comisión y de las personas asesoras de la RLPT.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, serán remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores.

La documentación se entregará con la antelación necesaria para poder analizar la documentación, que será de aproximadamente 15 días.

**Glosario**

**Acción positiva.** Medida de carácter temporal que trata de corregir, prevenir o erradicar situaciones de desigualdad que sufren las mujeres con respecto a los hombres y que suelen estar ancladas en creencias, costumbres o roles sociales.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres recoge:

“Artículo 11. Acciones positivas.

*1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas a 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.*

**Androcentrismo.** Modelo social que sitúa al elemento masculino como prototipo, referente a imitar. La experiencia de los hombres es interpretada como universal, despreciando y ocultando los aprendizajes y experiencias de las mujeres. La historia y la realidad cotidiana se cuenta desde la perspectiva masculina.

**Discriminaciones directas.** Tratar de forma desfavorable a un grupo de personas por motivos expresamente prohibidos en el ordenamiento jurídico nacional e internacional.

**Discriminaciones indirectas.** Criterios, medidas, normas e intervenciones sociales o políticas formalmente neutras que resultan desfavorables para un grupo, puesto que no tiene en cuenta la posición inicial desigual de la que parte ese colectivo.

**Discriminación positiva.** Modalidad de acción positiva que privilegia al colectivo desfavorecido. Afecta principalmente al punto de llegada. Garantiza el resultado.

**Esteretipos de Género.** Los estereotipos de género se refieren a las ideas y creencias comúnmente aceptadas en la sociedad sobre cómo han de ser y comportarse hombres y mujeres. Determinan las expectativas sociales.

**Género.** 1. Categoría gramatical que sirve para clasificar a los sustantivos en masculinos y femeninos y, en el caso de los adjetivos y determinantes, para establecer su concordancia. 2. Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres, las cuales han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma.

**Igualdad de derecho o formal.** Equiparación de hombres y mujeres mediante medidas legislativas que, además, prohíben la discriminación. Sin embargo, las inercias sociales siguen manteniendo las barreras estructurales que dificultan el logro de la igualdad.

**Igualdad de hecho o real.** Designa la situación social, económica y política en la que han desaparecido las desigualdades construidas entre mujeres y hombres, permaneciendo las diferencias biológicas y las individuales entre las personas.

**Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.** Principio que se refiere a la necesidad de garantizar que mujeres y hombres accedan a los recursos de forma igualitaria, compensando el diferente punto de salida de las mujeres. Constituye la garantía de que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económica, política, participación social, de toma de decisiones) y actividades (educación, formación, empleo) sobre bases de igualdad.

**Lengua.** Sistema de signos exclusivamente lingüístico; código que tenemos interiorizado en nuestra memoria; convención social, abstracción.

**Lenguaje.** Sistema de signos y medio de comunicación ya sea pictórico, gestual o lingüístico entre otros

**Machismo.** Actitud, forma de pensar o creencia que considera a los varones superiores a las mujeres.

**Mainstreaming.** Término anglosajón que se utiliza para designar la integración de la dimensión de género en las políticas generales, de tal forma que el principio de igualdad se constituya en el eje vertebrador de las mismas. Implica que se deben tener en cuenta las cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de forma transversal en todas las políticas y acciones, y no abordar este tema únicamente bajo un enfoque de acciones directas y específicas a favor de las mujeres.

**Patriarcal.** Una sociedad o cultura patriarcal es aquella en la que se reconoce que la autoridad y el poder corresponden al patriarca y se transmite de varón a varón. Ha supuesto el modo de mostrar la diferente posición social de hombres y mujeres, evidenciando el “poder” del sexo masculino (patrimonio, patria potestad...) y la subordinación del femenino.

**Perífrasis.** Circunlocución; figura que consiste en expresar por medio de un rodeo de palabras algo que hubiera podido decirse con menos o con una sola, pero no tan bella, enérgica o hábilmente.

**Políticas de Igualdad de Oportunidades.** Son la instrumentalización de la igualdad de oportunidades. Las intervenciones a partir de las cuales este principio, se lleva a la práctica.

**Principio de Igualdad.** Principio jurídico que ampara la igualdad entre los sexos y condena la discriminación. Viene a recordar que todas las personas somos iguales ante la ley. Es sinónimo del principio de no discriminación.

**Salto semántico.** Se produce cuando aparentemente se está usando un masculino genérico y luego resulta que era masculino específico; Ej. Los empleados de la empresa pueden viajar con sus esposas. Luego empleados se refiere a varones.

**Sexismo.** Es la conducta que lleva a actuar restando valor, rechazando o no tomando en consideración el papel de la mujer. El sexismo conlleva la asignación de valores, capacidades y roles de orden inferior a la mujer por razón de su sexo.

**Sexo.** Condición orgánica, biológicamente identificable, que diferencia a los seres animados en hembras y machos.