

# PLAN DE IGUALDAD

---

## SOMVITAL

---

Juanjo Rasines  
CEO



[www.somvital.com](http://www.somvital.com)

# ÍNDICE

¿QUÉ ES SOMVITAL?.....	3
PLAN DE IGUALDAD 2021-2022.....	4
▪ INTRODUCCIÓN:.....	4
▪ DISPOSICIONES GENERALES: .....	7
▪ OBJETIVOS GENERALES: .....	9
▪ OBJETIVOS ESPECÍFICOS:.....	9
▪ MEDIDAS Y ACCIONES PREVISTAS: .....	11
▪ SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:.....	24

# ¿QUÉ ES SOMVITAL?

**SomVital** es un laboratorio biotecnológico español independiente dedicado a la investigación, fabricación e implementación de productos y protocolos de **BioSeguridad** y **Alternativas naturales** en **Ganadería** e **Industria Alimentaria**.

Nuestra **visión** está centrada en una cadena alimentaria humana segura y respetuosa con el bienestar de los animales.

Nuestro propósito es **reducir riesgos biológicos** a través del **control de patologías graves y la reducción del uso de antibióticos**.

## A BETTER TOMORROW

Propuesta de valor:

- 1) Líderes tecnológicos en BioSeguridad:** uno de los principales pilares por los que SomVital apuesta firmemente es por innovación y tecnología. Contamos con un laboratorio propio de I+D y dos centros propios de distribución que nos permiten lanzar al mercado productos innovadores y disruptivos (4 productos nuevos/año y más de 21 pruebas anuales). Todo ello con el objetivo de digitalizar el sector ganadero y alimentario y potenciar su desarrollo.
- 2) Excelencia en calidad:** productos y servicios certificados por Sistemas de Calidad, así como por numerosos premios y reconocimientos.



- 3) Servicio de Asistencia Integral:** seguimiento y formación de la **BioSeguridad** de cada granja según sus particularidades servicios certificados por Sistemas de Calidad, así como por numerosos premios y reconocimientos.

# PLAN DE IGUALDAD 2021-2022

## INTRODUCCIÓN:

**SomVital** ha desarrollado un plan de igualdad cuya finalidad es la de enumerar, establecer, implementar e integrar una serie de medidas orientadas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres de la Organización.

El 23 de marzo de 2007 entró en vigor la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres (en adelante, LO 3/2007). Tiene como objetivo hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida social, económica, cultural y política.

En el ámbito laboral, el artículo 45 de la LO 3/2007 estipula que: "Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier discriminación laboral entre mujeres y hombres".

En el apartado 2 se establece que aquellas empresas con más de 250 trabajadores deberán implantar un Plan de Igualdad, definido como: "Un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo". En nuestro caso hemos considerado coherente con nuestra filosofía realizarlo pese a no superar dicha cifra de trabajadores.

Con la promulgación del Real Decreto Ley 6/2019, se aumentó el nivel de exigencia legal en lo relativo al número de profesionales que constituyen una compañía, para que esta se vea obligada a formalizar un Plan de Igualdad. En consecuencia, se establece que compañías a partir de 50 empleados/as tienen hasta el 7 de marzo de 2022 para poder implementar un plan de igualdad.

Asimismo, desde dicha reforma de marzo de 2019, según el Real Decreto Ley 6-2019, del 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, se han producido cambios importantes, los cuales han supuesto además modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores. De este modo, se establece un

refuerzo a la conciliación de la vida familiar y laboral (corresponsabilidad) y una apuesta por la igualdad retributiva, con todas las medidas que ello supone.

En 2020, surgen nuevas medidas en este ámbito con el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y, se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Todo ello supone continuar con el avance en materia de igualdad.

Conforme al Real Decreto 901/2020, **SomVital** avanza en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, principalmente en los ODS 5 («Igualdad de género») y 8 («Trabajo decente y crecimiento económico»), y en concreto en el cumplimiento de las metas 5.1, 5.2, 5.4, 5.5, y 8.5, es decir, en poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres; eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas en los ámbitos públicos y privados; reconocer la importancia de los cuidados y fomentar la corresponsabilidad; asegurar la participación plena y efectiva de mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo; lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

En cuanto al Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, tiene como objeto establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes, de conformidad con lo establecido en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española y de acuerdo con lo establecido en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016. Por ello, surgen conceptos como el mencionado en el artículo 3 con el Principio de transparencia retributiva y el artículo 4 que hace alusión a la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor. En este sentido, conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o

de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Con el Real Decreto 902/2020, **SomVital** avanza en el cumplimiento de la meta 8.5 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, es decir, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidas las personas jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, así como en el de la meta 5.1 cuyo objetivo es poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.

Como se ha venido haciendo en los últimos 6 años, **SomVital** asume el compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos. En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de **SomVital**, desde la selección a la promoción de personal, política salarial, formación, salud laboral y conciliación, entre otros factores, asume el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se están llevando a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad tratando de establecer mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

**SomVital** declara su rechazo ante las acciones y actitudes de acoso sexual y por razón de sexo, y para su prevención, pone en marcha un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral, imposibilitando así su aparición y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral. Estos preceptos y las conclusiones del diagnóstico sobre la situación de las mujeres y los hombres en

**SomVital**, han sido la base para la identificación de necesidades y la planificación de las líneas prioritarias de actuación en materia de igualdad.

Por otro lado, se ha apostado por la excelencia en calidad con una amplia gama de productos y servicios certificados por Sistemas de Calidad y Gestión de la Calidad Medioambiental según normas ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, Gestión del I+D+i según la norma UNE 166002, el sello de responsabilidad social corporativa RSA además de normas Halal y CAAE para la producción ecológica.

## DISPOSICIONES GENERALES:

El presente plan de igualdad presenta las siguientes disposiciones generales:

- **Objetivo:** el objetivo del plan es la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en **SomVital**, lo que supone que, a igualdad de mérito y capacidad, hombres y mujeres desempeñarán sus tareas sin que su sexo, edad, raza o etnia, religión o cualquier otra circunstancia representen un obstáculo, y en las mismas condiciones en cuanto a retribuciones, formación y promoción, así como la promoción de la corresponsabilidad en el ámbito interno y, en general, de la igualdad en el ámbito externo cuando fuera posible.
- **Ámbito de aplicación:**
  - Trabajadores y trabajadoras que forman parte de la organización.
  - Trabajadores y trabajadoras vinculados a empresas con las que **SomVital** mantenga algún tipo de relación jurídica y que por tal circunstancia presten sus servicios en centros de trabajo de **SomVital**.
  - Quienes provengan de ETT, estudiantes en prácticas, con o sin beca...durante su permanencia en la empresa.
- **Vigencia:** el presente plan de igualdad es un conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo. Durante su vigencia podrán incorporarse acciones no previstas en él si se produce algún cambio o surge alguna oportunidad no previsible en el momento de su aprobación que pueda redundar en una mejora en materia de igualdad. El plan tiene una duración prevista de 1 año, con el objetivo de poder hacer un balance a final de ejercicio y proponer acciones de mejora. Para cada acción se ha

establecido un plazo de realización, si bien este podría verse alterado en caso de variar las disposiciones legales aplicables al sector de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social. En los casos en que se considera que una acción debe tener carácter permanente, el plazo de realización coincide con la duración del plan.

- **Medios:** **SomVital**, como principal responsable de la implementación de este plan de igualdad, pondrá al servicio del mismo los medios materiales y humanos que se requieran, de acuerdo con sus posibilidades y las disposiciones legales que resulten aplicables.

El programa de actuación del Plan de Igualdad se estructura en:

- Objetivos generales
- Objetivos específicos
- Programa de medidas
- Departamentos implicados
- Timing

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan, y a partir de ellos, se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personas responsables, indicadores y/o criterios de seguimiento y calendario para cada una de las áreas que, en base al diagnóstico realizado, se han establecido como necesarias de intervención, y que son las siguientes:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación y promoción profesional
- Formación
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Protección de las víctimas de violencia de género
- Comunicación

## OBJETIVOS GENERALES:

1. Avanzar en la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en **SomVital**.
2. Integrar en la mayor medida posible la perspectiva de género en la gestión de la empresa.
3. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en **SomVital** y fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.
4. Garantizar la igualdad de retribución para trabajos de igual valor.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Los objetivos específicos de las correspondientes áreas son los siguientes:

### ✔ SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Garantizar la igualdad de oportunidades revisando nuestros procesos de selección

Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, especialmente en aquellas áreas donde existe subrepresentación

Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres independientemente de la modalidad de contratación: tiempo completo y tiempo parcial

### ✔ PROMOCIÓN

Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción

### ✔ FORMACIÓN

Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, y especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos

Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada



### ✔ RETRIBUCIÓN

Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor

---

### ✔ CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación

Mejorar las medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad

---

### ✔ INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Avanzar en la presencia equilibrada de hombres y mujeres, y en todos aquellos grupos profesionales en los que se detecte desequilibrio

Asegurar la igualdad de trato y de oportunidad en los procesos de promoción interna

---

### ✔ PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Garantizar los derechos fundamentales de las personas que componen la plantilla de **SomVital**, erradicando y sancionando conductas que puedan ser calificadas como acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral

---

### ✔ PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia de género

---

### ✔ COMUNICACIÓN

Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres

Establecer canales de información sobre la igualdad de oportunidades en la empresa

Garantizar que los medios de comunicación y los contenidos son accesibles y conocidos por todos los trabajadores/as

---

## MEDIDAS Y ACCIONES PREVISTAS:

### ▪ SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN:

-Garantizar la igualdad de oportunidades revisando nuestros procesos de selección.

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Las ofertas de empleo anunciadas interna o externamente utilizarán un lenguaje e imágenes no sexistas	Todas las ofertas de empleo están redactadas con lenguaje e imágenes no sexistas	Responsable de RRHH y Marketing / Durante la vigencia del plan
En caso de utilizar empresas de consultoría para la selección, serán informadas por escrito de los criterios de selección por valores de <b>SomVital</b> haciendo especial hincapié en nuestra política de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres	Modelo de comunicación entregado a las consultoras externas tras la firma del Plan de Igualdad	Responsable de RRHH y Marketing / Durante la vigencia del plan
En el caso de que la empresa externalice o subcontrate alguna de sus actividades de selección de personal, exigirá a las empresas contratadas el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad	Cláusula incluida en los contratos a proveedores de selección de personal	Responsable de RRHH / Durante la vigencia del plan

-Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellos sectores donde estén subrepresentados/as.

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Obtener datos relativos a los procesos de selección en cuanto a género	Datos estadísticos relativos a: Número de candidaturas por sexo presentadas; Número de M/H preseleccionados y contratados; Tipo de contrato, puestos y grupo profesional	Responsable de RRHH / 1 año desde la finalización del proceso de selección
Incluir de forma expresa como objetivo en el proceso de selección la diversificación de la plantilla para lograr una proporción equilibrada	Inclusión de este criterio en los procesos de selección	Responsable de RRHH / antes de iniciar el proceso de selección
Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en sectores masculinizados y hombres que quieran ocupar puestos en sectores feminizados	Número de colaboraciones con organismos de formación y para qué puestos	Responsable de RRHH / Durante toda la vigencia

-Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres independientemente de la modalidad de contratación: tiempo completo y tiempo parcial

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Se realizarán acciones especialmente dirigidas al sexo menos representado en jornada completa cuando existan procesos de selección o cobertura de vacantes de puesto a tiempo completo	Número y tipo de acciones que hemos puesto en marcha	Responsable de RRHH / Anualmente durante toda la vigencia del plan
Recoger datos estadísticos desagregados por sexo de las personas de la plantilla que pasan de un contrato a tiempo parcial a uno a tiempo completo	Informe del número de personas desagregadas por sexo que pasan de un contrato a tiempo parcial a uno por tiempo completo	Responsable de RRHH / Anualmente durante la vigencia del plan
Mantener las condiciones de promoción, conciliación, retribución y beneficios sociales, que garantizan las mismas oportunidades en contratos a tiempo parcial y a tiempo completo	Información trasladada a dirección	Responsable de RRHH / Durante toda la vigencia del plan

▪ **PROMOCIÓN:**

-Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Mantener una presencia equilibrada (60%-40%) de hombres y mujeres en los puestos de Dirección, con el objetivo de alcanzar la paridad (50%-50%)	Número de hombres y mujeres en puestos directivos=50% hombres y 50% mujeres	Responsable de RRHH / Durante la vigencia del plan
Reforzar nuestros procesos de comunicación de desarrollo, informando de todas las vacantes	Número de promociones anuales de hombres y mujeres. Número de comunicaciones realizadas	Responsable de RRHH y Marketing / Durante la vigencia del plan
Mantener en la entrevista de desempeño un apartado donde el/la co-worker pueda expresar sus deseos de promocionar/desarrollar	Apartado incluido	Responsable de RRHH / Durante la vigencia del plan

▪ **FORMACIÓN:**

-Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Mantener en la entrevista de evaluación de desempeño, un apartado para recoger aspectos tales como: necesidades formativas, accesibilidad a las acciones, valoración de la formación para desarrollo de la carrera profesional, etc	Apartado incluido	Responsable de RRHH / Durante la vigencia del plan
Impartir acciones formativas de reciclaje profesional para las personas que se reincorporan después de la baja de maternidad/paternidad o de un periodo de excedencia	% de hombres y mujeres formadas	Responsable de RRHH / 2 años a partir de la firma del plan
Incluir una cláusula en los contratos que se realicen con empresas de formación externa, en la que se solicite la revisión desde la perspectiva de género de los contenidos y los materiales que se utilicen en los cursos de formación para que no contengan estereotipos ni connotaciones de género	Cláusula incluida	Responsable de RRHH / 2 años a partir de la firma del plan

▪ **FORMACIÓN:**

-Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Garantizar que la información sobre las ofertas de formación llega a todo el personal de la empresa, así como el hecho de que son durante la jornada de trabajo	Comunicación de la planificación formativa del año	Responsable de Formación, RRHH y Marketing / Durante la vigencia del plan
Impartir la formación a la plantilla dentro del horario laboral, siempre y cuando las condiciones logísticas de las mismas lo permitan	Correspondientes formaciones	Responsable de RRHH, Formación / Durante la vigencia del plan
Mantener el acceso abierto a todas las formaciones realizadas en tienda y garantizar que las que se acuerdan entre el mando y el co-worker en el transcurso de la entrevista del desempeño son impartidas	% de hombres y mujeres que reciben información	Responsable de RRHH, Formación / Durante la vigencia del plan

▪ **RETRIBUCIÓN:**

-Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Se garantizará la no discriminación en casos de maternidad, paternidad o riesgo por embarazo, en relación al salario	No existencia de discriminación salarial por maternidad, paternidad o riesgo por embarazo	Responsable de RRHH, Dirección / Durante la vigencia del plan
Realizar un estudio de Brecha Salarial	Estudio realizado	Responsable de RRHH / 2 años desde la firma del plan
Informar periódicamente a Dirección de las retribuciones medias de mujeres y hombres por nivel jerárquico. En caso de detectarse desigualdades, se valorará la realización de un plan que contenga medidas correctoras con plazo de aplicación	Informe entregado anualmente del análisis de la estructura salarial	Responsable de RRHH / Durante la vigencia del plan

▪ **CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL:**

-Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente	Número y canales de comunicación utilizados y número de hombres y mujeres que solicitan y acceden a un derecho de este tipo	Responsable de RRHH, Marketing, Dirección / Durante la vigencia del plan
Detectar cualquier aspecto que pudiera ser limitativo tanto de las solicitudes como de los disfrutes de los permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar	N.º de solicitudes recibidas/concedidas	Responsable de RRHH, Dirección / Durante la vigencia del plan
Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada...), no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción	N.º de personas que disfrutan derechos de conciliación en relación al número de personas promocionadas y por género	Responsable de RRHH, Dirección / Durante toda la vigencia del plan

-Mejorar las medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Utilizar las nuevas tecnologías de la información (videoconferencias, multiconferencias...) siempre que sea posible para evitar continuos viajes o desplazamientos	Número de horas de videoconferencias	Responsables de departamento / Anualmente durante la vigencia del plan
Realizar campañas informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a los hombres sobre la corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas	Campañas realizadas	Responsable de RRHH, Marketing, Dirección / Durante la vigencia del plan
Las vacaciones se podrán unir al permiso de paternidad	Número de trabajadores que se acogen a este derecho	Responsable de RRHH, Dirección / Durante la vigencia del plan

▪ **INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA:**

-Avanzar en la presencia equilibrada de hombres y mujeres en cuadro directivo

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Realizar una revisión de todos los nombres de los niveles de manera que se cumpla con el uso del lenguaje "no sexista", incluyendo su forma femenina	Nombres de niveles revisados	Responsable de RRHH, Dirección / Durante la vigencia del plan
Asegurar la igualdad de trato y de oportunidad en los procesos de promoción interna	Número de oportunidades segmentado por sexo	Responsable de RRHH, Dirección / Durante la vigencia del plan

▪ **PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO:**

-Garantizar los derechos fundamentales de las personas que componen la plantilla de **SomVital**, erradicando y sancionando conductas que puedan ser calificadas como acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Poner en valor el Protocolo de actuación en materia de prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo u orientación sexual en el trabajo mediante campañas informativas y formativas dirigidas al personal de <b>SomVital</b> , con especial atención al personal directivo y mandos intermedios	Protocolo de actuación en materia de prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo u orientación en el trabajo	Responsables de departamento, Dirección / Durante la vigencia del plan

▪ **PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO:**

-Aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia de género

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable y plazo
La empresa facilitará a las víctimas el asesoramiento sobre dónde acudir para recibir la ayuda legal y psicológica necesaria, así como sobre los derechos laborales que les asisten	Asesoramiento	Responsable de RRHH y Dirección / Durante la vigencia del plan
Facilitar a las víctimas la adaptación de su jornada o el cambio de turno	Cambios de jornada o turno	Responsable de RRHH y Dirección / Durante la vigencia del plan
Informar a Dirección del número de casos de víctimas de violencia de género que han sido tratados, observando la debida confidencialidad en la información facilitada	Número de casos de víctimas de violencia de género	Responsable de RRHH y Dirección / Durante la vigencia del plan

▪ **COMUNICACIÓN:**

-Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Revisar y corregir si es necesario el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas: rrs, web, cartelaría...con el objetivo de que se a un lenguaje no sexista e inclusivo	Número de medios revisados. Modificaciones realizadas	Responsable de Marketing / Durante la vigencia del plan
Formar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa en materia de igualdad de oportunidades y utilización no sexista del lenguaje e imágenes inclusivas	Número de personas formadas sobre el total de los responsables de comunicación	Responsable de RRHH, Formación / Antes de 2 años desde la firma
Realizar acciones específicas los días 8 de marzo (Día de la mujer) y 25 de noviembre (Dia de la Eliminación de la violencia contra la mujer) con la implicación de la plantilla	Acciones realizadas	Responsable de Marketing / Durante la vigencia del plan

-Establecer canales de información sobre la igualdad de oportunidades en la empresa

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Mantener la difusión y publicidad en nuestros canales de comunicación al compromiso de <b>SomVital</b> con la igualdad de oportunidades	Número de mensajes dedicados a la igualdad en los diferentes canales de comunicación	Responsable de Marketing / Durante la vigencia del plan
Facilitar la comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias y propuestas de mejoras a la persona designada por la empresa	Número de sugerencias y opiniones trasladadas a la persona responsable y sugerencias aceptadas	Responsable de RRHH / Durante la vigencia del plan
Difusión de mensajes en materia de igualdad de oportunidades en los diferentes medios de comunicación, promoviendo así la información y sensibilización de la plantilla	Número de mensajes dedicados a la igualdad en los diferentes canales de comunicación	Responsable de RRHH, Marketing, Dirección / Durante la vigencia del plan

-Garantizar que los medios de comunicación y los contenidos son accesibles y conocidos por todos los trabajadores/as

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Informar a la plantilla sobre los medios de comunicación existentes, su localización y utilización	Trabajadores/as informados y a través de qué medios	Responsable de Marketing / Durante la vigencia del plan
Facilitar el acceso a esos medios de comunicación	Medios accesibles a los y las trabajadoras	Responsable de Marketing / Durante la vigencia del plan

## SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

El principal objetivo debe ser el de velar por el cumplimiento del contenido del Plan de Igualdad:

- La persona interna responsable del Plan de Igualdad será determinada por Dirección.
- Se realizará, como mínimo, una auditoría interna, con periodicidad anual, y coincidiendo con el cierre de cada ejercicio.
- Los informes de las auditorías internas serán remitidos a Dirección
- El Plan de Igualdad incluirá un mapa de indicadores que servirá de herramienta de apoyo en las auditorías internas y de seguimiento.