

Plan de Igualdad

IMTO ENVASES





ÍNDICE

1. Compromiso con la igualdad.....	3
2. Ficha técnica de la entidad.....	4
3. Resultados del diagnóstico.....	5
4. Objetivo del Plan.....	6
5. Acciones y medidas.....	8
5.1. Acciones implantadas.....	8
5.2. Acciones a implementar.....	15
6. Mecanismos de evaluación y seguimiento del Plan.....	19
7. Gestión del Plan.....	21
8. Vigencia.....	22



1. Compromiso con la igualdad.

IMTO está comprometida con la igualdad y para ello se han establecido criterios que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.

Velando y promoviendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio fundamental de la Política Corporativa y de Personas de acuerdo con la definición que de dicho principio establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En el ejercicio 2023, la Dirección de IMTO adquiere el compromiso de desarrollar su Plan de Igualdad con un horizonte temporal de cuatro años, con el objetivo de:

- Extender y fomentar la perspectiva de género a la transversalidad para hacer efectiva la igualdad real, en la gestión de la organización.
- Garantizar el acceso al empleo en igualdad de condiciones, estableciendo criterios objetivos de selección basados en la meritocracia.
- Diseñar una conciliación real de la vida personal y laboral que contribuya al desarrollo profesional y también personal de quienes trabajan en IMTO.
- Fortalecer el compromiso de la empresa, que hará uso de las personas y los materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
- Garantizar la participación y el dialogo como principio de trabajo de todas las partes implicadas.
- Visibilizar a la mujer trabajadora y fomentar en el ámbito de nuestra actividad la presencia de mujeres.

El presente Plan de igualdad es una muestra de nuestro firme compromiso con la igualdad real abarcando particularmente los objetivos de salud, igualdad de género, trabajo responsable y reducción de las desigualdades.

Queremos seguir siendo una organización, viva, que se convierta en su ámbito local en un referente en materia de igualdad, fomentando la conciliación y diversidad de nuestros equipos humanos, y consolidando las mejoras iniciadas y las políticas dirigidas fundamentalmente en aspectos de conciliación y acceso al empleo, ya que estamos convencidos de que solo así lograremos hacer frente a los nuevos retos de nuestra sociedad.

De esta forma, IMTO avanza hacia un modelo de inclusión centrado en cada persona, en su talento para afrontar el futuro como una compañía auténticamente igualitaria y diversa, capaz de impulsar



Informe Diagnóstico Plan de Igualdad IMTO ENVASES

el talento de personas pero que comparten los valores del proyecto IMTO.

Para garantizar el cumplimiento del Plan, de sus objetivos y de las acciones programadas, se contará con la Comisión Negociadora constituida a tal propósito, formada por la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores y de las personas designadas por parte de la organización.

2. Ficha técnica de la entidad.

IMTO ENVASES S.A. tiene sus orígenes en la empresa JUAN ALONSO ÁVILA E HIJOS, constituida en 1959. Por tanto, podría decirse que se trata de una empresa con raíces familiares dedicada a la fabricación y comercialización de envases industriales metálicos y de plástico.

NOMBRE O RAZÓN SOCIAL	IMTO ENVASES SAU
FORMA JURÍDICA	SOCIEDAD ANÓNIMA UNIPERSONAL
ACTIVIDAD	FABRICACIÓN ENVASES Y EMBALAJES – CNAE 2592
PROVINCIA	TOLEDO
MUNICIPIO	MASCARAQUE

Así, su actividad se encuentra en el ámbito de las industrias siderometalúrgicas y, en concreto, en la fabricación de envases metálicos en acero y hojalata. De esta forma, la oferta de la empresa va dirigida al sector químico, principalmente en el ámbito de los lubricantes, y al sector de la agroalimentación, destacando el segmento de los aceites alimentarios, zumos y conservas.

En términos de normativa laboral de carácter colectivo, la entidad, por su tipo de actividad, se encuentra sujeta al ámbito de aplicación del Convenio Colectivo Provincial para las Industrias Siderometalúrgicas de Toledo y su provincia, con una vigencia de 4 años (2021, 2022, 2023 y 2024).

Su volumen de facturación y plantilla en los tres últimos años ha sido el siguiente:

Ejercicio	Plantilla Media	Distribución		Facturación
		Mujeres	Hombres	
2022	50,92	4	46,92	31.879.171,74 €
2021	47,39	4	45,67	24.614.888,39 €



Ejercicio	Plantilla Media	Distribución		Facturación
		Mujeres	Hombres	
2020	44,74	1,72	43,74	16.909.804,09 €

3. Resultados del diagnóstico.

En el análisis realizado para el desarrollo del Informe de Diagnóstico, no sólo nos ha permitido establecer las bases para el establecimiento de las medidas y acciones a llevar a cabo para nuestro Plan de Igualdad, sino que ha permitido profundizar en las características principales de la entidad, las políticas y acciones que dispone la entidad en términos de igualdad, así como la composición de nuestra plantilla y las características propias de la misma.

Aunque en términos de igualdad exista un amplio abanico de acciones a llevar a cabo para su garantía, es cierto que en el análisis realizado a nivel corporativo hemos podido observar que en el escenario actual contamos con una cultura organizacional centrada y comprometida con el desarrollo y la seguridad de un ambiente laboral basado en la igualdad de oportunidades y el respeto mutuo. Conclusión que, también, nos ha permitido extraer las opiniones obtenidas del sondeo realizado a los trabajadores.

Aun así, en este proceso de análisis también nos ha permitido identificar ciertas áreas dónde debemos mejorar e incorporar ciertas acciones para asegurarnos de que se siguen cumpliendo los estándares anteriormente mencionados.

Sin embargo, respecto de la representación del género en términos laborales, es necesario incorporar más personal femenino en la entidad pero que, como consecuencia de la segmentación del tipo de mercado laboral al que la entidad se encuentra actualmente, resulta complicado incorporar al género femenino a la plantilla, pues la demanda por parte de este es escasa. A ello, se puede sumar también el estado de despoblación en el que se encuentra la zona actualmente, pues al ser una zona potencialmente de carácter rural, es difícil encontrar personal joven. Para todo ello, se adoptarán medidas para mejorar y potenciar la publicidad y la atracción del proceso de selección y oferta de empleo.

Finalmente, tras el análisis de la situación actual se va a proceder a resumir los principales hallazgos del diagnóstico entre los que destacan los siguientes:

- Adopción de medidas para la incorporación de personal femenino a la línea de producción a la entidad.
- Medidas para la adopción de más programas de formación relativos a igualdad de género.
- Medidas para la promoción y el desarrollo del personal de forma individualizada.



Informe Diagnóstico Plan de Igualdad IMTO ENVASES

- Mejora de los canales de comunicación respecto de las ventajas y beneficios sociales con los que cuentan nuestra plantilla.
- Introducción de medidas para el seguimiento del cumplimiento relativo a lo establecido en el Plan de Igualdad.

Así, algunas de las propuestas de mejora que se replantean son las siguientes:

- Priorización de aquellas empresas proveedoras estratégicas para el equilibrio de género.
- Implantación de un sistema para la gestión del talento, permitiendo la recogida de información y su disponibilidad estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para los diferentes puestos de trabajo.
- Revisión continua del procedimiento de selección.
- Debida diligencia corporativa para la publicación de ofertas de empleo.
- Consecución del equilibrio en la plantilla, asegurando una proporción razonable en función del sector de actividad.
- Medidas a nivel de conciliación de la vida personal y familiar, mejorando las actuales.
- Impulso de la formación y capacitación en igualdad de las personas vinculada en los procesos de selección, en materia de igualdad.
- Garantía del proceso de promoción y reconocimientos ligados al Sistema de Desarrollo Profesional.
- Refuerzo de las acciones llevadas a cabo en términos de formación para el refuerzo del liderazgo, asegurando la presencia igualitaria de ambos sexos.
- Auditoría anual del registro retributivo.
- Medidas en materia de salud laboral para el refuerzo y refuerzo de la salud mental y prevención de riesgos laborales.
- Prevención del acoso sexual y por razón de género.
- Mayor comunicación y lenguaje inclusivo.

4. Objetivo del Plan.

El objetivo del Plan de Igualdad de IMTO 2024-2028 es garantizar la plena igualdad de trato y



Informe Diagnóstico Plan de Igualdad IMTO ENVASES

oportunidades de mujeres y hombres en la organización, en consonancia con lo dispuesto en:

- La Constitución Española que es garante y consagra la igual efectiva de todos los españoles ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo.
- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Otras normas: Real Decreto-ley 6/2019, Real Decreto 901/2020 y Real Decreto 902/2020.

Este plan tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, principio de igualdad fundamental en la Unión Europea contenida en numerosas directivas y traspuestas finalmente en la Ley Orgánica 3/2007, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición. Para convertirla en una realidad, basada en las garantías definidas en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Esta norma es aplicable en IMTO, empresa comprometida con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos.

Además, IMTO, cuenta dentro de su normativa interna, con un Código Ético y de Conducta, que establece una serie de principios básicos de actuación donde se resalta el respeto a la igualdad y equidad de las personas y la prevención a cualquier situación de discriminación.

Para ello, vamos a determinar algunos de los objetivos que tenemos a largo plazo, que servirán como referencia lo largo de todo el proceso, y unos objetivos a corto plazo, que sean concretos y coherentes con los generales:

a. Objetivos a largo plazo:

- Mejora de los canales de comunicación sobre las políticas y medidas basadas en la igualdad de género.
- Implantación de procesos para la supervisión y seguimiento de las medidas adoptadas para el fomento y la garantía en términos de igualdad.
- Impulso de la formación y capacitación de la plantilla en términos de igualdad, en especial para aquellas personas vinculadas a los procesos de selección.
- Formación en igualdad y sesgos de selección a los nuevos líderes y responsables del departamento de promoción.
- Medidas de análisis respecto de la problemática en la organización del trabajo en la



Informe Diagnóstico Plan de Igualdad IMTO ENVASES

evaluación de los riesgos psicosociales, motivado por los roles sociales y cargas familiares.

- Formación relativa sobre el Protocolo de Acoso Sexual vigente, así como la sensibilización a la plantilla sobre su práctica y funcionamiento.

b. Objetivos a corto plazo:

- Implantación de un sistema para la gestión del talento, el cual deba permitir la recogida de información y disponibilidad estadística, mejorando así la publicidad y la atracción para la incorporación de personal de género femenino.
- Análisis de la posibilidad para implementar un modelo de trabajo a distancia.
- Fomento del respeto a las medidas de conciliación relacionadas con la hora de finalización de la jornada laboral.
- Garantía de la promoción y reconocimientos profesionales ligados al Sistema de Desarrollo Profesional sin sesgos por sexo.
- Análisis del registro retributivo anual y puesta en marcha de acciones en función de los resultados.
- Adopción de medidas para la identificación y mitigación de los efectos que puedan derivarse como consecuencia de diferencias salariales entre ambos géneros.
- Medidas para asegurar una comunicación y lenguaje inclusivo en el ámbito laboral.

5. Acciones y medidas.

Para el desarrollo del Plan de Igualdad y la consecución de los objetivos establecidos a corto y largo plazo se han desarrollado una serie de acciones. Algunas de esas acciones han sido implantadas con anterioridad a la realización del Informe de Diagnóstico y desarrollo del Plan de Igualdad. Sin embargo, también es necesario llevar a cabo otra serie de medidas y acciones para asegurar la completa consecución de los objetivos indicados.

Este plan de acción ha sido elaborado teniendo en cuenta las áreas de actuación en las que se ha llevado a cabo la medida o acción en cuestión, el número de acciones y su programación para su implantación. Por tanto, se va a proceder al análisis de las diferentes acciones que se hayan implantado, en primer lugar, y las acciones que vayan a implantarse de forma consecutiva.

5.1. Acciones implantadas.

Respecto de las acciones que ya se han implantado se muestra en la siguiente tabla las áreas en las que se han desarrollado y la denominación de las mismas:



Tabla 1. Acciones Implantadas

Áreas de actuación	Denominación
Gestión de Personal	Plan para la Conciliación vida familiar y personal
	Representación Legal
	Beneficios Sociales Plantilla
	Talleres Saludables
	Código Ético – Principio Igualdad de Oportunidades y No Discriminación
Selección	Política de Selección
Formación	Plan de formación y desarrollo profesional
Retribución	Política Salarial
	Política Salario Digno
Prevención de Riesgos Laborales	Política Prevención Riesgos Laborales
	Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo

Como puede observarse, se han implantado medidas en áreas de actuación a nivel de gestión de personal, lo cual incide directamente en la relación entre empresa-empleado, en el área de selección, formación y desarrollo profesional, a nivel retributivo y, finalmente, a efectos de prevención de riesgos laborales. Sin embargo, a continuación, se va a mostrar en detalle el análisis de estas acciones implantadas:

Representación Legal	
Área desarrollada	Gestión de Personal
Resultado del Diagnóstico	Positivo
Objetivo General	Convocatoria de elecciones para el establecimiento de la Representación Legal de la plantilla
Acción	Implementación de Representación Legal de la plantilla
Ámbito de aplicación	Nivel global entidad
Metodología	Convocatoria de elección para definir la representación unitaria de la plantilla
Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta Anual Trabajadores • Supervisión de las medidas y cumplimiento • Registro y control de las solicitudes trasladadas para el acogimiento del plan.
Responsable Supervisor	Comisión de Igualdad / Comisión Negociadora junto con Departamento Gestión de Personal



Plan para la Conciliación de la vida familiar y personal	
Áreas desarrolladas	Gestión de Personal
Resultado del Diagnóstico	Positivo
Objetivo General	Plan para la Conciliación vida familiar y personal
Acción	Implementación de una Plan para la Conciliación de la vida familiar y personal
Ámbito de aplicación	Nivel global entidad
Metodología	Desarrollo de un Plan con medidas que permitan la Conciliación de la vida familiar y personal de los trabajadores de la entidad y en condiciones de igualdad de género
Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación abierta y honesta. • Canales de comunicación claros y accesibles. • Celebración de reuniones periódicas. • Tablón de anuncios. • Sala destinada para la actividad sindical llevada a cabo por la representación. • Formación continua. • Compromiso con la igualdad de oportunidades, revisión y supervisión.
Responsable Supervisor	Comisión de Igualdad - Departamento Gestión de Personal

Beneficios Sociales	
Áreas desarrolladas	Gestión de Personal
Resultado del Diagnóstico	Positivo
Objetivo General	Beneficios Sociales
Acción	Implementación de un elenco de medidas y acciones con beneficio social para la plantilla con incidencia en el ámbito de la igualdad de género
Ámbito de aplicación	Nivel global entidad
Metodología	Desarrollo de actividades que aporten un beneficio social a la plantilla, con el fin de fortalecer los lazos corporativos, aportando una mayor conciencia social y laboral a nivel de género y teniendo un efecto positivo en el desarrollo y formación profesional de la plantilla
Evaluación	Evaluación mediante Encuesta Anual Empleados
Responsable Supervisor	Comisión de Igualdad - Departamento Gestión de Personal



Talleres Saludables	
Áreas desarrolladas	Gestión de Personal
Resultado del Diagnóstico	Positivo
Objetivo General	Talleres Saludables para la mejora de la salud física y emocional de la plantilla, clave para asegurar la concienciación social y laboral en términos de género
Acción	Programa de Talleres orientados a la formación de la plantilla para el traslado de herramientas para el cuidado de su salud mental y física.
Ámbito de aplicación	Nivel global entidad
Metodología	Planificación de talleres orientados a la salud mental y física, incidiendo en la conciencia de la plantilla en perspectiva de género, sobre todo para aquellos colectivos en riesgo de exclusión
Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación mediante Encuesta Anual Empleados • Plan de seguimiento y control de asistencia a los talleres • Feedback a través de evaluaciones
Responsable Supervisor	Comisión de Igualdad - Departamento Gestión de Personal

Principio de Igualdad y No Discriminación	
Áreas desarrolladas	Gestión de Personal
Resultado del Diagnóstico	Positivo
Objetivo General	Incorporación al Código Ético y cultura corporativa de la sujeción por parte de toda la plantilla al principio de igualdad de oportunidades y no discriminación
Acción	Incorporación del principio al Código Ético y cultura corporativa de la entidad como máxima de actuación en el desarrollo de la actividad laboral
Ámbito de aplicación	Nivel global entidad
Metodología	<ul style="list-style-type: none"> • Publicación en la web. • Comunicación general a la plantilla. • Taller informativo.
Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Supervisión de las relaciones laborales entre empleados. • Concienciación de la plantilla sobre el principio incorporado. • Acciones para el conocimiento de la cultura corporativa.



Informe Diagnóstico Plan de Igualdad IMTO ENVASES

Principio de Igualdad y No Discriminación	
	<ul style="list-style-type: none"> Identificación y resolución de conflictos que se puedan generar y que afecten a la medida adoptada.
Responsable Supervisor	Comisión de Igualdad - Departamento Gestión de Personal

Política de Selección	
Áreas desarrolladas	Selección
Resultado del Diagnóstico	Positivo
Objetivo General	Establecimiento de Política de Selección en condiciones de igualdad
Acción	Desarrollo de una política de carácter único y de cumplimiento general a aplicar y tener en cuenta en todos los procesos de selección que se lleven a cabo en la empresa
Ámbito de aplicación	Todos los procesos selectivos
Metodología	<ul style="list-style-type: none"> Análisis previo de las necesidades del puesto. Ficha de petición de Candidatos (directores de Área). Búsqueda de candidatos en función de las necesidades del puesto. Entrevistas, Pruebas de capacidad. Test de competencias. Alineación de los valores del candidato con la cultura corporativa de la entidad.
Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Formación al equipo de selección. Auditorías internas de los procesos selectivos llevados a cabo. Salvaguarda del principio de igualdad de condiciones en los procesos selectivos.
Responsable Supervisor	Comisión de Igualdad – Personal Responsable del Equipo de Selección

Plan de Formación y Desarrollo Profesional	
Áreas desarrolladas	Formación
Resultado del Diagnóstico	Positivo
Objetivo General	Establecimiento de un Plan de Formación y Desarrollo Profesional de todos los empleados de la entidad
Acción	Implementación de un Plan que asegure la



Informe Diagnóstico Plan de Igualdad IMTO ENVASES

Plan de Formación y Desarrollo Profesional	
	formación y el desarrollo continuo de la plantilla en condiciones de igualdad
Ámbito de aplicación	Nivel global entidad
Metodología	<ul style="list-style-type: none"> • Programación Anual del Plan Formativo. • Identificación y actualización de las necesidades formativas en función del puesto de trabajo. • Promoción interna. • Accesibilidad de la plantilla a las posibles mejoras en su puesto de trabajo o formación.
Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta Anual Satisfacción Empleados. • Supervisión y seguimiento del calendario correspondiente al Plan de Formación. • Análisis y cuantificación del desempeño formativo de los empleados.
Responsable Supervisor	Gestión de personal – Encargado Plan Formación

Política Salarial y de Salario Digno	
Áreas desarrolladas	Retributiva
Resultado del Diagnóstico	Positivo
Objetivo General	Establecimiento de una política de salario en condiciones de igualdad y de salario digno
Acción	Implementación de un código de conducta respecto la retribución de la plantilla que permita dar garantía de acceder a un sistema retributivo en condiciones de igualdad y, asegurando, la percepción de un salario digno.
Ámbito de aplicación	Nivel global entidad
Metodología	Publicidad y comunicación por medio de los canales habituales para la plantilla
Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Seguimiento y controles anuales de implantación de la política. • Auditoría retributiva anual para la identificación de posibles diferencias a nivel de género.
Responsable Supervisor	Comisión de Igualdad – Gestión de Personal

Política de Prevención de Riesgos Laborales	
Áreas desarrolladas	Prevención de Riesgos Laborales
Resultado del Diagnóstico	Positivo



Objetivo General	Establecimiento de una Plan de Prevención de Riesgos Laborales con la identificación de los principales riesgos que pueden tener lugar en el puesto de trabajo y en el desarrollo de las relaciones laborales.
Acción	Creación de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales
Ámbito de aplicación	Nivel global entidad
Metodología	<ul style="list-style-type: none"> • Formación interna a los empleados de nueva incorporación para el conocimiento de este tipo de Plan. • Entrega de copia del Plan de Prevención de Riesgos Laborales junto con el Manual del Empleado. • Cursos formativos en Prevención de Riesgos Laborales.
Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Auditoría interna y externa de los sistemas de Prevención de Riesgos Laborales de la entidad. • Evaluación de los empleados a nivel formativo. • Análisis de los riesgos potenciales en el lugar de trabajo.
Responsable Supervisor	Responsable Prevención Riesgos Laborales

Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo	
Áreas desarrolladas	Prevención de Riesgos Laborales
Resultado del Diagnóstico	Positivo
Objetivo General	Implementación de un Protocolo para el establecimiento de medidas para prevenir y evitar situaciones de acoso laboral, derivados de la discriminación, las relaciones de poder desigual y las normas de género
Acción	Desarrollo de un Protocolo de Actuación contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo
Ámbito de aplicación	Nivel global entidad
Metodología	<ul style="list-style-type: none"> • Publicidad del establecimiento del Protocolo. • Inclusión dentro del Código Ético. • Formación a la plantilla. • Buzón de denuncias al alcance de toda la plantilla.
Evaluación	Establecimiento de un sistema de análisis conforme al Protocolo en el caso de conflicto dentro del ámbito laboral
Responsable Supervisor	Comisión de Igualdad – Responsable Prevención Riesgos Laborales



Así, quedan detalladas todas las acciones que se han llevado a cabo para la consecución de los objetivos que se han establecido en el presente Plan de Igualdad. Algunas, incluso ya estaban adoptadas de forma previa a la definición de los objetivos a seguir, pues forman parte intrínseca de la cultura corporativa de la entidad.

5.2. Acciones a implementar.

En este apartado va a procederse a analizar las acciones que han de llevarse a cabo para la consecución de los objetivos previstos en este Plan. Las áreas en las que se tiene intención de adoptar medidas son: selección, promoción y formación, contratación comunicación y prevención de riesgos laborales.

Por tanto, en la Tabla 2 puede verse cuáles son las acciones a implementar junto con su denominación:

Tabla 2. Acciones a implementar

Áreas de actuación	Denominación
Selección	Formación en igualdad de oportunidades al personal responsable de los procesos selectivos
	Implantación de un sistema para la gestión del talento
Promoción y formación	Impulso de la formación y la capacitación de la plantilla en términos de igualdad
Contratación	Búsqueda de equilibrio en plantilla
Comunicación	Mejora de los canales de comunicación
	Lenguaje inclusivo
Salud Laboral	Mantenimiento de la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos y en los protocolos
Prevención de Riesgos Laborales	Programa de sensibilización de la plantilla sobre el Protocolo de Acoso Sexual

De esta forma, procedemos a detallar de forma individual las acciones que se van a implementar con los aspectos propios de cada una de ellas:

Formación en igualdad de oportunidades al personal responsable de los procesos selectivos	
Áreas desarrolladas	Selección
Resultado del Diagnóstico	Positivo
Objetivo General	Impulso de la formación en igualdad de oportunidades al personal responsable de los procesos selectivos
Acción	Formación en igualdad y sesgos en selección a los



Formación en igualdad de oportunidades al personal responsable de los procesos selectivos	
	responsables de selección, así como a los nuevos líderes
Ámbito de aplicación	Nivel global entidad
Metodología	<ul style="list-style-type: none"> • Más programas de formación del personal responsable de los procesos de selección • Implantación de un sistema de gestión del talento • Favorecer la colaboración con proveedores de formación que manifiesten su compromiso con la igualdad de género en el desarrollo de sus actividades con la entidad
Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión y supervisión del proceso de selección • Auditorías de carácter interno para asegurar el acceso en igualdad de oportunidades a la promoción y el desarrollo profesional • Evaluación de las medidas adoptadas mediante auditorías de carácter interno
Responsable Supervisor	Comisión de Igualdad – Responsable Proceso Selección

Impulso de la formación y la capacitación de la plantilla en términos de igualdad	
Áreas desarrolladas	Promoción y formación
Resultado del Diagnóstico	Positivo
Objetivo General	Impulso de la formación en igualdad y la capacitación de la plantilla a todos los niveles en términos de igualdad
Acción	Implantación de un programa para una mayor capacitación de la plantilla en igualdad de oportunidades
Ámbito de aplicación	Nivel global entidad
Metodología	Establecimiento de programas de formación orientados a la igualdad de oportunidades
Evaluación	Auditorías de carácter interno para asegurar el acceso en igualdad de oportunidades a la formación
Responsable Supervisor	Comisión de Igualdad – Responsable Formación

Búsqueda de equilibrio en plantilla	
Áreas desarrolladas	Contratación
Resultado del Diagnóstico	Positivo
Objetivo General	Incorporar más candidaturas del género femenino en los procesos de selección y en la plantilla de la



	entidad consiguiendo así un equilibrio en la contratación y en plantilla
Acción	<ul style="list-style-type: none"> • Implantación de un sistema para la gestión del talento • Acciones para la promoción y obtención de beneficios que aumenten la recepción de dichas candidaturas • Mantenimiento de la buena práctica para la publicidad en las ofertas de empleo (tanto internas como externas)
Ámbito de aplicación	Nuevos procesos de selección
Metodología	<ul style="list-style-type: none"> • Actualización del sistema de selección y contratación • Adaptación de la oferta de trabajo con la demanda por parte de los candidatos • Obtención de feedback por parte de los candidatos para la gestión del talento
Evaluación	Obtención de KPIs que nos trasladen los resultados del proceso de contratación, analizando el número de candidaturas incorporadas con coherencia a las condiciones del puesto de trabajo y el resultado de las auditorías realizadas a nivel de selección, formación y desarrollo profesional
Responsable Supervisor	Comisión de Igualdad – Responsable de Selección

Mejora de los canales de comunicación – Lenguaje inclusivo	
Áreas desarrolladas	Comunicación
Resultado del Diagnóstico	Positivo
Objetivo General	Mejora de los canales de comunicación y el lenguaje inclusivo dentro de la entidad
Acción	Medidas para la mejora del objetivo general
Ámbito de aplicación	Nivel global de la entidad
Metodología	<ul style="list-style-type: none"> • Mejora de los canales de comunicación sobre políticas y medidas adoptadas por la entidad en materia de igualdad • Revisión y corrección del lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas e institucionales con el objetivo de que sea un lenguaje no sexista. • Dar instrucciones al personal para que sea respetuoso con el principio de igualdad entre hombres y mujeres y aplique al lenguaje inclusivo. • Adaptación de los formularios utilizados para que sean conforme al lenguaje inclusivo • Sensibilización específica en días



Mejora de los canales de comunicación - Lenguaje inclusivo	
	conmemorativos, como el 8 de marzo.
Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Sistemas de supervisión de las comunicaciones realizadas • Sistema de confirmación de recepción de la comunicación • Revisión del tipo de lenguaje empleado en las comunicaciones
Responsable Supervisor	Comisión de Igualdad – Responsable Comunicación

Mantenimiento de la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos y en los protocolos	
Áreas desarrolladas	Salud laboral
Resultado del Diagnóstico	Positivo
Objetivo General	Mantenimiento de la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos y en los protocolos
Acción	Medidas para el mantenimiento de la perspectiva de género en los procedimientos corporativos
Ámbito de aplicación	Nivel global entidad
Metodología	Análisis de la problemática respecto de la organización del trabajo en la evaluación de riesgos en materia psicosocial, motivada por los roles sociales y cargas familiares. Promoción de la salud mental y física para la prevención de riesgos psicosociales.
Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta sobre salud laboral a los empleados con carácter anual. • Supervisión y evaluación de los talleres a nivel de salud y bienestar.
Responsable Supervisor	Comisión de Igualdad – Responsable Prevención Riesgos Laborales

Programa de sensibilización de la plantilla sobre el Protocolo de Acoso Sexual	
Áreas desarrolladas	Prevención de Riesgos Laborales
Resultado del Diagnóstico	Positivo
Objetivo General	Sensibilización a la plantilla sobre el Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo.
Acción	Formación sobre el protocolo vigente
Ámbito de aplicación	Nivel global entidad.
Metodología	<ul style="list-style-type: none"> • Medidas para la sensibilización de la plantilla respecto del Acoso Sexual. Aplicación práctica y



Programa de sensibilización de la plantilla sobre el Protocolo de Acoso Sexual	
	<p>funcionamiento del protocolo.</p> <ul style="list-style-type: none">• Difusión del protocolo de acoso a través de los canales habituales de comunicación, con el fin de mantener un ambiente laboral libre de situaciones de acoso.• Creación y comunicación de una Comisión Instructora y de seguimiento para valoración de denuncias de posibles situaciones de acoso laboral.
Evaluación	<ul style="list-style-type: none">• Evaluación y supervisión de las medidas implantadas.• Análisis de las denuncias/quejas recibidas a nivel de acciones contrarias al protocolo.• Análisis y valoración independiente de las situaciones con riesgo para el protocolo.
Responsable Supervisor	Comisión de Igualdad – Responsable Prevención Riesgos Laborales

Respecto de la programación correspondiente para la consecución de estas acciones, debe tenerse en cuenta que se desarrollarán a lo largo de la vigencia del Plan, intentando desarrollar e implantar la mismas en dicho periodo referenciado para asegurar la consecución de los objetivos mencionados antes de la finalización del plazo de vigencia del Plan.

6. Mecanismos de evaluación y seguimiento del Plan.

Los objetivos y acciones que se han recogido a lo largo de este Plan de Igualdad requieren de un proceso de evaluación que permita medir el cumplimiento de las actuaciones implantadas y a implantar y el impacto que las mismas van a generar en la plantilla.

La evaluación de estas acciones se concibe como un instrumento que es esencial para la posibles desviaciones, obstáculos y necesidades que se generen a lo largo de la vigencia del Plan, y en su caso, los reajustes o adaptaciones que sea necesario llevar a cabo.

Por tanto, desde la entidad se entiendo el seguimiento del Plan como un elemento decisivo de su ejecución. Por ello, la Comisión Negociadora es la responsable de realizar el seguimiento del Plan contando con el apoyo y asistencia de otros departamentos o personas que sean responsables de la ejecución de las acciones.

En las reuniones periódicas de seguimiento, se cumplimentarán actas que recojan el estado de las acciones, así como las conclusiones extraídas del análisis de los datos de seguimiento y las recomendaciones o sugerencias de mejora en función de las dificultades encontradas durante la ejecución de las acciones.



Informe Diagnóstico Plan de Igualdad IMTO ENVASES

También tendrá lugar la realización de un informe anual durante el periodo de ejecución del Plan que servirá de base para la evaluación final. Evaluación que se realizará cuando acabe la vigencia de éste.

El objetivo de dicha evaluación es realizar una evaluación crítica de las intervenciones realizadas a partir de los datos y conclusiones obtenidos en la fase de ejecución y seguimiento, a partir de la cual tomar decisiones a futuro.

Por tanto, el calendario quedaría planteado de la siguiente manera:

Períodos	Implantadas	Año 1				Año 2				Año 3				Año 4			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Acciones Previstas																	
Plan para la Conciliación vida familiar y personal	X																
Representación Legal	X																
Beneficios Sociales Plantilla	X																
Talleres Saludables	X																
Código Ético – Principio Igualdad de Oportunidades y No Discriminación	X																
Política de Selección	X																
Plan de formación y desarrollo profesional	X																
Política Salarial	X																
Política Salario Digno	X																
Política Prevención Riesgos Laborales	X																
Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de	X																



Informe Diagnóstico Plan de Igualdad IMTO ENVASES

Períodos	Implantadas	Año 1			Año 2			Año 3			Año 4		
Sexo													
Formación en igualdad de oportunidades al personal responsable de los procesos selectivos	X												
Impulso de la formación y la capacitación de la plantilla en términos de igualdad					X								
Búsqueda de equilibrio en plantilla		X											
Mejora de los canales de comunicación – Lenguaje inclusivo					X								
Mantenimiento de la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos y en los protocolos			X										
Programa de sensibilización de la plantilla sobre el Protocolo de Acoso Sexual							X						

7. Gestión del Plan.

Será la Comisión Negociadora el instrumento de trabajo encargado para la elaboración, implantación y seguimiento de los planes de igualdad y de la proposición de las medidas adecuadas para dar cumplimiento a la legislación vigente en materia de igualdad de género.

Por su parte, el Comité Permanente de Igualdad es un órgano de carácter paritario formado por representantes de la empresa y representantes de los trabajadores. Actualmente, el Comité de la entidad se encuentra integrado por la Dirección de la empresa y la Representación Legal Unitaria



de la plantilla, contando éstos con formación específica en materia de igualdad de oportunidades.

8. Vigencia.

Este Plan tendrá vigencia desde su firma y extenderá la misma hasta el 31 de diciembre de 2027. Llegada la fecha de término, se aprobará un nuevo plan adaptado a la evolución de la empresa.

Una vez finalizada la vigencia, las partes comenzarán la planificación del siguiente Plan, al menos con tres meses de antelación a la fecha fin de vigencia del actual Plan.

Las acciones previstas en el presente Plan serán ejecutadas durante el tiempo de vigencia de este y, en todo caso, podrá ser modificado cuando así lo requiera el desarrollo e implementación de las acciones contempladas en el Plan u otras nuevas que pudieran adoptarse. Sin perjuicio de que se puedan revisar o actualizar dichas acciones, previamente habrá sido necesaria la negociación correspondiente con la Comisión Negociadora.