



CRISMACHEM[®]
we know how



I PLAN DE IGUALDAD DE CRISMACHEM S.L

11/05/2023 Ed21

Contenido

| | |
|---|----|
| 1. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA E INTRODUCCIÓN | 3 |
| 2. MARCO LEGAL DEL PLAN DE IGUALDAD | 4 |
| 3. PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PLAN DE IGUALDAD..... | 5 |
| 4. DEFINICIONES..... | 6 |
| 5. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD..... | 8 |
| 6. ÁMBITO DE APLICACIÓN | 8 |
| 7. VIGENCIA DEL PLAN..... | 10 |
| 8. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD | 10 |
| 9. OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PLAN DE IGUALDAD | 11 |
| 10. MEDIDAS Y ACCIONES PREVISTAS..... | 13 |

1. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA E INTRODUCCIÓN

En Crismachem estamos convencidos del potencial extraordinario que tiene la empresa para mejorar la sociedad de una manera duradera a través del propósito superior de cada compañía. En nuestro caso, mejorar la vida de todos nosotros mediante la aportación de valor en nuestros clientes, que a su vez incorporan nuestra tecnología a soluciones o productos que finalmente se encuentran en el día a día de las personas. Empleamos una estrategia de dirección que es coherente con la cultura, basada en la descentralización, el empoderamiento y la colaboración y buscamos satisfacer las necesidades de todos los agentes implicados como un fin en sí mismo.

Creemos que la sociedad está pidiendo un cambio: no solo exige buenos productos, sino que requiere que las empresas estén a la altura de ellos. Por eso redefinimos el sentido del éxito empresarial, utilizando la fuerza del negocio para generar un efecto constructivo que genere valor social, inclusivo y regenerativo, no solo accionarial. El emprendimiento, la transparencia, la confianza, la innovación, el compromiso, la integridad, el respeto, la excelencia, el conocimiento y la experiencia definen un nuevo horizonte en la fabricación y distribución de Especialidades Químicas.

En Crismachem conectamos a nuestros clientes y proveedores proporcionando el canal de distribución más efectivo, organizando las operaciones de ventas y marketing de manera profesional, implementando las estrategias de nuestros proveedores en el mercado local y añadiendo valor a nuestras representadas y productos propios a través de un asesoramiento técnico especializado de calidad que da origen a nuestro lema "We know how".

Nos esforzamos por proporcionar un entorno de trabajo seguro donde las personas quieran trabajar y generamos retornos para las partes interesadas, siempre con un enfoque integrado de gestión donde se prima no sólo el beneficio económico, sino el social y ambiental.

En Crismachem apostamos muy fuerte por la igualdad, garantizando que todas las personas que aquí trabajamos tengamos las mismas oportunidades.

Entre los hitos más importantes que hemos conseguido, destacaríamos que actualmente más del 40% de la plantilla de Crismachem está compuesta por mujeres, que además ocupan ya el 50% de los puestos directivos de la compañía.

Este Plan de Igualdad es transversal, preventivo y con el diálogo como principio y parte con el objetivo de seguir avanzando todavía más en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Nuestro objetivo con este plan es seguir creando un mejor día a día para la mayoría de las personas, convertirnos en ejemplo de otras empresas y ser agentes de cambio. Desde

Crismachem queremos ser un referente para la sociedad y concienciar sobre la necesidad de avanzar en este sentido.

Por ello, les invito a leer detenidamente el documento y a aplicarlo con el ánimo de contribuir al proyecto común de la compañía.

Alcalá de Henares, 11 de Mayo de 2023

Marcelo Montoro del Arco

Director General de Crismachem

2. MARCO LEGAL DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad es una más de las medidas que nacen a la luz de la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuya exposición de motivos comienza con la proclamación del artículo 14 de la Constitución Española, artículo que consagra el consabido derecho de igualdad de los españoles ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, entre otros motivos.

El principio de la Igualdad es un principio jurídico universal, principio fundamental también de la Unión Europea, contenido en ya numerosas directivas, y a las que finalmente esta Ley Orgánica viene a servir de transposición con el fin de proteger el citado principio y hacer de él una realidad viva y efectiva en nuestro ordenamiento jurídico.

Pese a que este principio tiene un reconocimiento histórico, no resulta haber sido suficiente por lo que, se pretende que, a través de esta Ley, se realice una política mucho más activa al respecto y la implantación de medidas positivas, que eviten en la medida de lo posible todo tipo de conductas discriminatorias en todos los ámbitos: Administración Pública y Empresa Privada.

El Plan de Igualdad es una de las medidas que resultan de obligado cumplimiento para las empresas de más de 250 trabajadores/as, siendo una medida totalmente voluntaria para empresas de menos de 250 trabajadores/as.

Con esta finalidad, y con el firme propósito de darle cumplimiento a la Ley y de mejorar en todo lo posible la realidad de nuestra compañía en cuanto a la igualdad efectiva de hombres, mujeres y otros géneros, el 24 de abril de 2023 se firma el I Plan de Igualdad de Crismachem S.L.

Se fija una duración de 6 años para este primer Plan de Igualdad, estableciéndose la necesidad de renovar el mismo tras la finalización del primero una vez revisado el estatus de los objetivos marcados.

3. PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PLAN DE IGUALDAD

Nuestro Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas y acciones que se rige por los siguientes principios:

- Diseñado para todas las personas que trabajan en Crismachem, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Se adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres y otros géneros.
- De naturaleza correctora y preventiva, pretendiendo así eliminar discriminaciones futuras por razón de sexo.
- Es dinámico y está abierto a cambios y nuevas medidas en función de las necesidades que vayamos detectando como consecuencia de su seguimiento.
- Es un compromiso de la empresa que hará uso de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
- La participación y el diálogo como principio y herramienta de trabajo de todas las partes.



4. DEFINICIONES

El presente Plan contiene una serie de objetivos, acompañados de medidas, acciones y un plan de seguimiento, cuyo objetivo es dar cumplimiento a las previsiones legales a partir de las líneas de mejora que planteadas.

Para asegurar el correcto entendimiento y una interpretación común, se trasladan aquí las definiciones contenidas en la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres de expresiones que serán contenidas en el presente documento. Cualquier otra definición incluida en la Ley Orgánica y no reproducida en este documento será también de aplicación, así como las que aparezcan en el resto de legislación sobre la materia.

Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres. Art.3

Supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo. Art.5

El principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajador por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Discriminación directa e indirecta. Art.6

Se considerará discriminación directa por razón de sexo la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. En cualquier caso se considerará discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Art.7

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerará en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Discriminación por embarazo o maternidad. Art.8

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Indemnidad frente a represalias. Art.9

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias. Art.10

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que se constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidades a través de un sistema de reparaciones indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Acciones positivas. Art.11

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán las 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.

Tutela jurídica efectiva. Art.12

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva. Art.43

De acuerdo con lo establecido legalmente, se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Derechos de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Art.44

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras de forma que fomenten la asunción equilibrada de las de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor. Art.28 del Estatuto de los Trabajadores.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor a la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

5. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD

La cultura de Crismachem está impregnada, entre otros muchos principios, del de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. Nuestra política de RRHH está basada en el desarrollo de las personas, independientemente de su sexo, y así lo creemos firmemente.

De hecho, Crismachem apuesta por la diversidad en todos sus procesos, sin que la raza, sexo, edad o cualquier otra circunstancia personal determine un comportamiento distinto por parte de la empresa.

No obstante, conscientes de que la realidad es aún lejana a esta igualdad efectiva en muchos aspectos, y fieles a nuestro compromiso con la sociedad y con nuestra cultura y visión de crear un mejor día a día para la mayoría de las personas, manifestamos nuestro firme compromiso para impulsar este principio y ser proactivos en la consecución del mismo, con todas las herramientas que tengamos a nuestro alcance.

6. ÁMBITO DE APLICACIÓN

“Este Plan de Igualdad aplica a todos los centros de CRISMACHEM S.L en el territorio español y a la totalidad de su plantilla, así como a todos aquellos que se creen en un futuro y vayan, en consecuencia, incorporándose a la compañía.”



7. VIGENCIA DEL PLAN

El presente Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, tiene una vigencia de 6 años a contar desde la fecha de firma.

8. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de Crismachem tiene como objetivos generales:

- 1. Avanzar en la Igualdad de Oportunidades y trato entre hombres y mujeres en Crismachem.**
- 2. Integrar aún más 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 Crismachem y fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

4. Garantizar la igualdad de retribución para trabajos de igual valor.



9. OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PLAN DE IGUALDAD

9.1 SELECCIÓN Y CONTRATACION

- ✓ 9.1.1 Garantizar la igualdad de oportunidades revisando nuestros procesos de Selección.
- ✓ 9.1.2 Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellos áreas donde existe subrepresentación.

9.2 PROMOCIÓN

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

9.3 FORMACIÓN

- ✓ 9.3.1 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.
- ✓ 9.3.2 Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada.

9.4 RETRIBUCIÓN

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

9.5 CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

- ✓ 9.5.1 Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación.

9.6 SALUD LABORAL

- ✓ 9.6.1 Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.
- ✓ 9.6.2 Difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo para prevenirlo.

9.7 COMUNICACIÓN

- ✓ 9.7.1 Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria de hombres, mujeres y otros géneros.
- ✓ 9.7.2 Establecer canales de información sobre la igualdad de oportunidades en la empresa.
- ✓ 9.7.3 Garantizar que los medios de comunicación y los contenidos son accesibles y conocidos por todos los trabajadores/as.

9.8. VIOLENCIA DE GÉNERO

- ✓ 9.8.1 Mejorar y divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así a su protección.

10. MEDIDAS Y ACCIONES PREVISTAS

10.1 SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- ✓ 10.1.1 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 Selección Plazo: durante la vigencia del Plan. |
| Mantener la inclusión de los contenidos de igualdad de oportunidades en las formaciones existentes sobre procesos de selección. | Formación sobre procesos de selección que incluyan contenidos de igualdad. | Responsable de Selección Plazo: 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 Crismachem haciendo especial hincapié en nuestra política sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. | Comunicación entregada a las consultoras externas. | Responsable de Selección Plazo: 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. | Comunicación a los proveedores de selección de personal. | Responsable de Selección Plazo: durante la vigencia del Plan. |

- ✓ 10.1.2 Fomentar una representación equilibrada de hombres, mujeres y otros géneros en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellos áreas donde existe subrepresentación.

| Medidas/Acciones | Indicador | Responsable y plazo |
|--|---|--|
| Obtener datos relativos a los procesos de selección en cuanto a género en los centros de nueva apertura. | Datos estadísticos relativos a: Número de candidaturas por sexo presentadas. Número de M/H/otros géneros preseleccionados y contratados. Tipo de contrato, puestos y | Responsable de Selección Plazo: durante la vigencia del Plan. |

| | | |
|---|--|--|
| | grupo profesional. | |
| En los centros de nueva apertura se incluirá 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 Selección Plazo: durante la vigencia del Plan. |
| En los centros ya existentes se incluirá de forma expresa el mismo principio en la política de selección. | Inclusión de este criterio en los procesos de selección. | Responsable de Selección Plazo: durante la vigencia del Plan. |
| 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 Selección Plazo: durante la vigencia del Plan. |

10.2 PROMOCIÓN

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

| Medidas/Acciones | Indicador | Responsable y plazo |
|--|--|--|
| Comunicar las competencias profesionales que pueden facilitar la promoción a otros puestos de trabajo. | Datos estadísticos relativos a: Número de candidaturas por sexo presentadas. Número de M/H/otros géneros preseleccionados y contratados. Tipo de contrato, puestos y grupo profesional. | Responsable Departamento Plazo: durante la vigencia del Plan. |
| Reforzar nuestros procesos de comunicación de desarrollo, informando de todas las vacantes. | Inclusión de este criterio en los procesos de selección. | Responsable Departamento Plazo: 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. | Inclusión de este criterio en los procesos de selección. | Responsable Departamento Plazo: durante la vigencia del Plan. |
| Mantener el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo | Número de colaboraciones con organismos de formación y para qué puestos. | Responsable Departamento Plazo: durante la vigencia del Plan. |

| | | |
|--|------------------------|--|
| a la convocatoria externa en caso de no existir personas en condiciones de idoneidad en los perfiles buscados dentro de la empresa. | | |
| Mantener la información a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora y resaltando sus cualidades. | Información realizada. | Responsable Departamento Plazo: durante la vigencia del Plan. |

10.3 FORMACIÓN

- ✓ 10.3.1 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.

| 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 Formación Durante la vigencia del Plan. |
| Medir % de hombres y mujeres y otros géneros en la formación realizada anual | % de hombres, mujeres y otros géneros que participan en las acciones formativas. | Responsable Formación Durante la vigencia del Plan. |
| Realizar una formación específica en materia de igualdad y género para las personas de RRHH. | Formación realizada | Responsable Formación Plazo: durante la vigencia del Plan. |

- ✓ 10.3.2 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 | Comunicación de la planificación formativa del año. | Responsable Formación Durante la vigencia del Plan. |

10.4 RETRIBUCIÓN

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

| Medidas/Acciones | Indicador | Responsable y plazo |
|---|-------------------|---|
| Realizar un estudio de Brecha Salarial. | Estudio realizado | Responsable RRHH Durante la vigencia del Plan. |

10.5 CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

- ✓ 10.5.1 Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación.

| Medidas/Acciones | Indicador | Responsable y plazo |
|--|--|---|
| 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. | Nº de solicitudes recibidas/concedidas. | Responsable RRHH Durante la vigencia del Plan. |
| Informar que las parejas de hecho debidamente inscritas, tienen derecho a las licencias contempladas en el Convenio Colectivo de aplicación. | Número y canales de comunicación utilizados. | Responsable RRHH Durante la vigencia del Plan. |

10.6 SALUD LABORAL

- ✓ 10.6.1 Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.

| Medidas/Acciones | Indicador | Responsable y plazo |
|--|--|---|
| Mantener en las evaluaciones de riesgos la previsión en caso de embarazo o lactancia y adaptarlo si fuera necesario al artículo 26 de la LPRL. | Evaluaciones revisadas. Número de puestos revisados. Listado de puestos exentos y con limitaciones para embarazadas y lactantes. | Responsable Prevención Durante la vigencia del Plan. |
| Los reconocimientos médicos que realiza la empresa tendrán en cuenta la perspectiva de género. | Perspectiva incluida. | Responsable Vigilancia de la Salud Durante la vigencia del Plan. |
| Mantener la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos y en los protocolos de | Evaluaciones de Riesgos y Protocolos médicos revisados. | Responsable Prevención Durante la vigencia del Plan. |

| | | |
|-------------------------|--|--|
| vigilancia de la salud. | | |
|-------------------------|--|--|

- ✓ 10.6.2 Difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo para prevenirlo.

| Medidas/Acciones | Indicador | Responsable y plazo |
|--|--|---|
| Seguir difundiendo el protocolo de acoso a todos los niveles por los canales habituales de la empresa para mantener un ambiente laboral libre de situaciones de acoso. | Medios de comunicación en los que se difunde. | Responsable Prevención Durante la vigencia del Plan. |
| Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo. | Módulo incluido en la formación inicial. Número de acciones formativas impartidas. | Responsable Prevención Durante la vigencia del Plan. |

10.7 COMUNICACIÓN

- ✓ 10.7.1 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: Intranet, revistas, publicaciones, cartelería, etc. y en la página web con el objetivo de que sea un lenguaje no sexista e inclusivo. | Número de medios revisados. Modificaciones realizadas. | Responsable Comunicación Durante la vigencia del Plan. |

- ✓ 10.7.2 Establecer canales de información sobre la igualdad de oportunidades en la empresa.

| Medidas/Acciones | Indicador | Responsable y plazo |
|--|---|---|
| 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 Comunicación Durante la vigencia del Plan. |
| Facilitar la comunicación para | Número de sugerencias y | Responsable Comunicación |

| | | |
|--|---|---|
| que la plantilla pueda realizar sugerencias y propuestas de mejoras a la persona responsable de Igualdad designada por la empresa. | opiniones trasladadas a la persona responsable y sugerencias aceptadas. | Durante la vigencia del Plan. |
| Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades. | Empresas informadas. | Responsable Comunicación Durante la vigencia del Plan. |

- ✓ 10.7.3 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 informadas y a través de qué medios. | Responsable Comunicación Durante la vigencia del Plan. |
| Facilitar el acceso a esos medios de comunicación. | Medios accesibles a los y las trabajadoras. | Responsable Comunicación Durante la vigencia del Plan. |

10.8. VIOLENCIA DE GÉNERO

- ✓ 9.8.1 Mejorar y divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así a su protección.

| Medidas/Acciones | Indicador | Responsable y plazo |
|--|---|---|
| Realizar un protocolo específico en violencia de género. | Realización del protocolo. | Director General Durante la vigencia del Plan. |
| Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna del protocolo existente para mujeres víctimas de violencia de género. | Difusión por los medios habituales de la empresa. Número de impactos comunicativos. | Director General Durante la vigencia del Plan. |



EN IGUALDAD SE TRABAJA MEJOR

Contacto



www.crismachem.com



Info@crismachem.com



+34 91 825 77 32



Crismachem S.L. c/Montevideo 3, nave 3. Pol. Ind. Camporosso 28806. Alcalá de Henares (Madrid)