

refractaris.

Engineering for
high thermal
insulation

**RESUMEN MEDIDAS
I PLAN DE IGUALDAD REFRACTARIS**

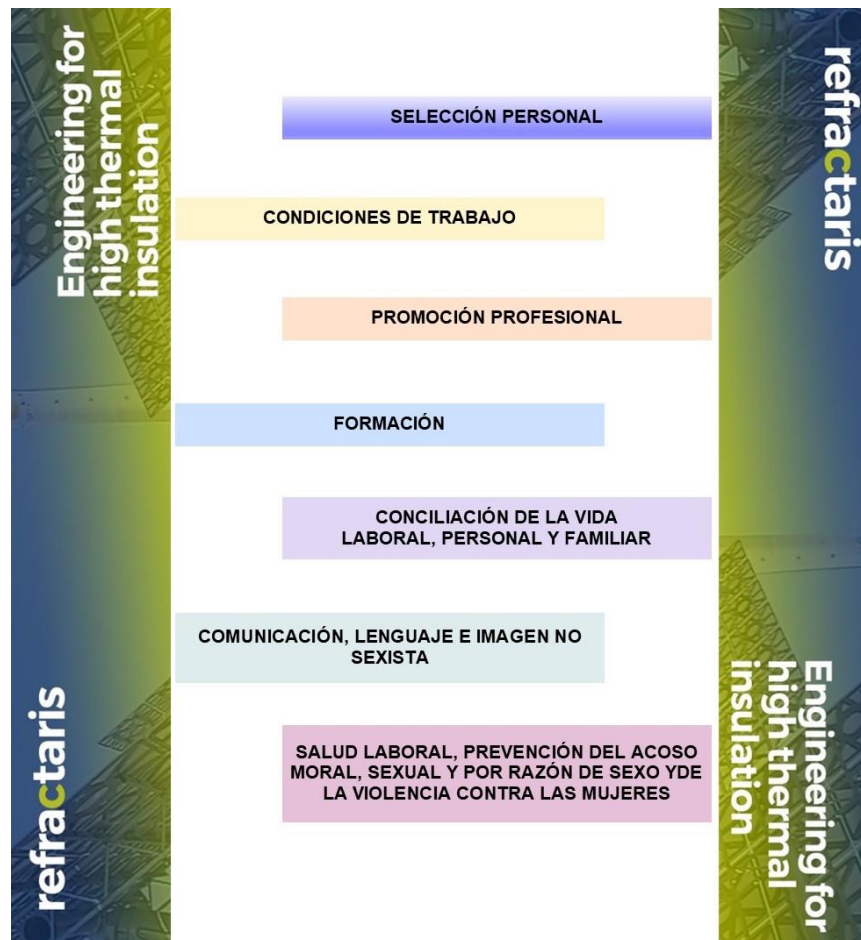
2020-2024

El Comité de Igualdad de ACE REFRACTORY INTERNATIONAL, S.L. “REFRACTARIS”, junto con los representantes de la empresa, firmaron el 11 de Mayo del 2.020 su primer **Plan de Igualdad** cuyos objetivos son:

- ✓ Integrar las perspectivas de género transversalmente en la cultura de la entidad.
- ✓ Promover la igualdad en todas las áreas de la organización
- ✓ Eliminar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta en el acceso al empleo, la contratación, la formación, la promoción profesional o las retribuciones.
- ✓ Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla, fomentando la corresponsabilidad.
- ✓ Prevenir y actuar con eficiencia en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- ✓ Velar por un uso inclusivo del lenguaje verbal y visual.

El Plan tiene una vigencia de cuatro años y durante este período el Comité de Igualdad velará por su cumplimiento y adaptará y actualizará todas las medidas recogidas en el mismo para poder atender en sí las necesidades reales de la empresa.

El Plan de Igualdad recoge **objetivos, acciones y plazos de ejecución** para cada una de las siguientes áreas de actuación:



El Plan resulta de aplicación a todas las personas que formamos parte de REFRACTARIS.

SELECCIÓN PERSONAL

| Objetivos | Medidas | Responsable | Plazos |
|--|---|---|-------------------|
| 1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado. | Compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo | RRHH | Vigencia del Plan |
| | Ofertas de empleo con lenguaje inclusivo | RRHH | Vigencia del Plan |
| | Protocolo de selección con perspectiva de género. | RRHH | May. / 2022 |
| 2. Fomentar e incentivar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellos donde estén subrepresentados/as, combatiendo así la segregación horizontal. | Convenios de colaboración con organismos de formación para captar mujeres y hombres en puestos donde están subrepresentados | RRHH | Dic. / 2022 |
| | Prioridad en la contratación del sexo subrepresentado | RRHH | Vigencia del Plan |
| 3. Aumentar el número de mujeres en la empresa, especialmente en áreas masculinizadas | Campañas para animar la presentación de candidaturas femeninas en las áreas masculinizadas de la empresa | Responsable de comunicación y marketing | Vigencia del Plan |

CONDICIONES DE TRABAJO

| Objetivos | Medidas | Responsable | Plazos |
|---------------------------------|--|-------------|-------------|
| 4. Combatir la brecha salarial. | Profundizar en las causas de la brecha salarial y aplicar correcciones | RRHH | Feb. / 2021 |

PROMOCIÓN PROFESIONAL

| Objetivos | Medidas | Responsable | Plazos |
|---|--|--------------------------|-------------------|
| 5. Disponer de procedimientos e instrumentos de promoción de personal transparentes y objetivos para garantizar la igualdad de trato y oportunidades. | Evaluaciones de desempeño | RRHH | Vigencia del Plan |
| 6. Aumentar el número de mujeres en puestos de responsabilidad, combatiendo la segregación vertical | Formación ligada a mejoras en la carrera | Responsable de Formación | Vigencia del Plan |

FORMACIÓN

| Objetivos | Medidas | Responsable | Plazos |
|---|---|--------------------------|-------------------|
| | Formación en género a órganos de dirección, mandos intermedios y al personal de Recursos Humanos. | Responsable de Formación | Vigencia del Plan |
| 7. Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos. | Formación en género al Comité de Igualdad | Responsable de Formación | Ago. / 2020 |
| | Jornada de sensibilización en igualdad a toda la plantilla. | Responsable de Formación | May. / 2022 |
| 8. Garantizar y mantener la paridad de hombres y mujeres en todas las acciones formativas | Promover la formación tras la incorporación al puesto por permisos para cuidados de familiares. | Responsable de Formación | May. / 2022 |

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

| Objetivos | Medidas | Responsable | Plazos |
|---|---|-------------|-------------------|
| 9. Facilitar y garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla. | Difundir los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes. | RRHH | Jul. / 2020 |
| | Programación de las reuniones y/o formación en horario de trabajo | RRHH | Sep. / 2023 |
| 10. Mejorar la conciliación a través de las sugerencias seleccionadas por la plantilla. | Teletrabajo | RRHH | Ago. / 2022 |
| 11. Mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, estableciendo medidas y fomentando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar en corresponsabilidad. | Campañas o guías informativas de sensibilización sobre corresponsabilidad. | RRHH | Feb. / 2021 |
| | Guía informativa de recursos para la Conciliación | RRHH | Ago. / 2021 |
| 12. Evitar cualquier tipo de desventaja profesional por el hecho de ser mujer y/o el ejercicio de los derechos de conciliación. | Registro de control de los diferentes permisos solicitados para la conciliación | RRHH | Vigencia del Plan |

COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA

| Objetivos | Medidas | Responsable | Plazos |
|--|---|---|-------------------|
| 13. Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres. | Guía para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje. | RRHH | Ago. / 2020 |
| | Jornada sobre comunicación y publicidad incluyente y no sexista a la plantilla. | RRHH | Feb. / 2021 |
| | Lenguaje e imágenes de las comunicaciones externas | RRHH | Feb. / 2021 |
| 14. Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla y grupos de interés. | Lenguaje e imágenes de las comunicaciones internas. | RRHH | Feb. / 2021 |
| | Aplicar la perspectiva de género al manual de bienvenida | RRHH | Ago. / 2020 |
| 15. Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad. | Campaña para la difusión del Plan de Igualdad | RRHH | Ago. / 2020 |
| | Campañas de comunicación en día conmemorativos | Responsable de comunicación y marketing | Vigencia del Plan |
| 16. Fomentar la comunicación y sugerencias, en materia de igualdad, entre la plantilla y el comité de igualdad. | Reseña en la web en temática de igualdad | RRHH y PRL | Ago. / 2020 |
| | Canal de comunicación entre la plantilla y la comisión de igualdad | RRHH | Feb. / 2021 |

SALUD LABORAL, PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

| Objetivos | Medidas | Responsable | Plazos |
|--|---|--------------------------|-------------------|
| 17. Promover un modelo de gestión y una cultura de intolerancia al abuso y al acoso de cualquier tipo. | Folletos/carteles/trípticos sobre acoso. | RRHH | May. / 2020 |
| 18. Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de Trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo. | Protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo | RRHH y PRL | Ago. / 2020 |
| | Difundir "Protocolo para prevención de Violencia de Género". | Responsable de Formación | Feb. / 2021 |
| 19. Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la empresa. | Facilitar las condiciones de trabajo de las trabajadoras víctimas de violencia de género. | RRHH | Vigencia del Plan |

refractaris.

**Engineering for
high thermal
insulation**

