



NISSAN
GROUP OF EUROPE

PLAN DE IGUALDAD DE NMISA MOTOR IBÉRICA, S.A.

12 de diciembre de 2023



1. Antecedentes y compromiso de la Empresa con la igualdad

La Empresa NMISA, S.A. (“NMISA” o “la Empresa”) con la firme voluntad de contribuir al mantenimiento de una plena conciencia de los derechos individuales de las personas trabajadoras, protegiéndolas y potenciándolas en la medida de lo posible, ha abordado la elaboración del presente Plan de Igualdad.

El compromiso de la Empresa con el principio de igualdad y la implicación de la plantilla en dicha tarea es una obligación si se quiere conseguir que el presente plan sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad y no un mero documento realizado por imposición legal.

NMISA ha desarrollado un conjunto de normas y regulaciones, actualmente implementadas, que cumplen con la legislación vigente, ética y responsabilidad social y que están recogidas en los procedimientos y protocolos internos. De hecho, NMISA ya cuenta con numerosas medidas que permiten garantizar el principio de igualdad entre hombres y mujeres.

La igualdad de oportunidades y no discriminación es un principio jurídico universal y un derecho reconocido en diversos textos internacionales de Derechos Humanos. Sin embargo, la mera declaración de igualdad entre mujeres y hombres resulta claramente insuficiente en orden a garantizar que sea efectiva por diversas razones de índole social, económica y cultural.

Dicho lo anterior, para la elaboración del presente Plan de Igualdad se ha realizado el diagnóstico de situación de la Empresa, la auditoría retributiva y el registro retributivo, al objeto de determinar las principales líneas de actuación a seguir, así como el diseño de las acciones y medidas a incorporar en la Empresa para la consecución de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, todo ello con el fin de eliminar o corregir cualquier tipo de discriminación o desigualdad.

Así, conseguir la igualdad real supone, no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo, sino también conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la Empresa, en la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, a la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, entre otros aspectos.

2. Marco Legal en el que se encuadran los Planes de Igualdad

El principio de igualdad se regula como un derecho fundamental en virtud del artículo 14 de la Constitución Española, así como en el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que modifica la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Junto con el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo consagrado en el artículo 14 de la Constitución española, en fecha 23 de marzo de 2007 se publicó en el Boletín Oficial del Estado (“BOE”) la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para



la igualdad efectiva de hombres y mujeres (“Ley Orgánica 3/2007”), cuyo objetivo fundamental es el hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en cualesquiera de los ámbitos de la vida.

Al respecto, y por lo que se refiere al ámbito laboral, se establece en el artículo 45 de la citada norma que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades y, con esta finalidad, adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier discriminación laboral, señalándose a su vez en el apartado segundo del citado artículo, la obligatoriedad de las Empresas con una plantilla de más de 250 trabajadores/as de elaborar un Plan de Igualdad. Dicho ámbito de obligatoriedad ha ido ampliándose, desarrollándose con posterioridad el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, ampliándose dicha obligación a empresas de 50 o más personas trabajadoras.

En concordancia con los valores que inspiran y definen la Ley Orgánica 3/2007 y el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, una vez realizado por la Comisión Negociadora el estudio o diagnóstico de situación inicial e identificadas las áreas en las que resulta más operativa la introducción de medidas tendentes a garantizar la igualdad de trato entre los hombres y mujeres, se ha elaborado el presente Plan de Igualdad para dar pleno cumplimiento y satisfacción a la referida norma y a los principios europeos rectores.

En definitiva, el presente Plan de Igualdad contiene un conjunto de medidas tendentes a garantizar la plena igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar toda forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

3. Principios del Plan de Igualdad

NMISA valora tener una fuerza de trabajo diversa, ayudando a que las personas trabajadoras alcancen su máximo potencial. NMISA recluta, selecciona, evalúa y promueve a las personas trabajadoras sobre la base de criterios objetivos sin distinción de género, estado civil o parental, origen étnico o nacional, orientación sexual, creencias religiosas, afiliación política, edad, discapacidad u otras categorías protegidas por la Ley.

Todas las personas de NMISA deben actuar siempre de manera respetuosa con todas las personas con las que interactúan en el trabajo, basando las decisiones de empleo en criterios y calificaciones objetivas, como la educación, la experiencia previa y el mérito.

El presente Plan es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas mediante las que se persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la Empresa, y a eliminar toda forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, que se adopta con el respeto al mencionado Código de Conducta y de acuerdo también con los siguientes principios:

- (i) Principio de igualdad (artículo 14 Constitución Española):** todas las personas trabajadoras, mujeres y hombres, son iguales, sin que pueda existir discriminación directa o indirecta alguna por razón de nacimiento, raza, etnia,



origen nacional, sexo, religión, opinión, orientación sexual, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

(ii) Principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres (artículo 3 LOI): la igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas del embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

(iii) Principio de igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales y en las condiciones de trabajo (artículo 5 LOI): el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo, se debe garantizar en el acceso al empleo, 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.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

(iv) Principio de igualdad de remuneración por trabajos de igual valor (Convenio nº 100 sobre igualdad de remuneración de la OIT y artículo 28 Estatuto de los Trabajadores): la igualdad de remuneración por razón de sexo es la obligación de abonar por la prestación de trabajos de igual valor la misma retribución, directa o indirectamente, y cualquiera que sea su naturaleza, salarial o extrasalarial, y sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

(v) Acciones positivas (artículo 11 LOI): con la finalidad de hacer efectivo el derecho a la igualdad efectiva, se pueden adoptar medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que solo serán aplicables mientras subsista la situación de desigualdad, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido.

(vi) Principio de no discriminación directa por razón de sexo (artículo 6 LOI):

Es discriminación directa por razón de sexo la situación en 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.

Es 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 considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

(vii) Prevención y actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo (artículo 7 LOI):

Es acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Es 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.

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo con discriminatorios. 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.

(viii) Principio de no discriminación por embarazo o maternidad (artículo 8 LOI): es una discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

(ix) Tutela jurídica efectiva (artículo 12.1 LOI): cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

(x) Integración de la igualdad de trato entre mujeres y hombres como principio informador: la igualdad de trato 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.

(xi) Prohibición y rechazo de toda discriminación directa por razón de sexo: la discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en 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, así como todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad u orden de discriminar directa o indirectamente.

(xii) Prohibición y rechazo de toda discriminación indirecta por razón de sexo: la discriminación indirecta por razón de sexo se define como la situación



en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

(xiii) Prohibición y rechazo del acoso sexual: se reaccionará frente a cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

(xiv) Prohibición y rechazo del acoso por razón de sexo: se considera 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 crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

La misma consideración tiene el condicionamiento de un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

(xv) Principio de indemnidad frente a represalias: supone la prohibición de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para 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 mujeres y hombres.

4. Características generales del Plan de Igualdad

La elaboración del presente Plan de Igualdad se basa en las siguientes premisas:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la Empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Considera la participación a través del diálogo y cooperación de las partes como uno de sus principios básicos (Dirección, representación de las personas trabajadoras y conjunto de la plantilla).
- Tiene carácter preventivo, con la finalidad de eliminar cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.



- Parte de un compromiso efectivo de la Empresa con la igualdad efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y con la garantía de dotar de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

5. Partes suscriptoras del Plan de Igualdad

El 20 de octubre de 2023 se constituyó la comisión negociadora (en adelante, “Comisión negociadora”) que ha negociado y elaborado el presente Plan de igualdad.

La Comisión Negociadora se ha constituido por la Representación Legal de las personas trabajadoras de los centros de trabajo de la Empresa situados en Zona Franca, el Prat de Llobregat, Ávila y Cantabria, que se detalla a continuación:

Por la parte social:

- Vanessa Almecija (SIGEN-SIR-USOC)
- Felipe González Álvarez (SIGEN-SIR-USO)
- Patricia Andres Muntané (UGT)
- Carmen Rodríguez Barrio (UGT)
- Mónica Figueres Cañadas (CCOO)
- Jose Angel de la Peña Nuñez (CCOO)
- Miguel Angel Gil Cuellar (CCOO)
- Juan Carlos Gonzalez Martinez (CSIF)
- Alfredo Hernández Pérez (UGT).
- Valentín Falagán Lahera (SIGEN-SIR-USO).

Por la Representación de la Empresa:

- Javier Garcia Ocaña
- Ricard Puche Navarro
- Armand Obiols Hidalgo
- Jesus Antonio Garcia Martin
- Ana Frances Fernandez
- Rebeca Sanchez Saavedra
- Esteve Ferrer Baltrons
- Arnau Salazar i Gironés
- Maria Teresa Marquez Lopez
- Gloria Isabel Flores Acosta

En el marco de las diversas reuniones que se han mantenido desde entonces, la fase de negociación ha concluido con la aprobación del presente Plan de Igualdad.

6. Ámbito de aplicación territorial

El presente Plan de Igualdad se aplica a todo el territorio español para la Empresa y, por consiguiente, engloba a la totalidad de las personas trabajadoras que forman parte de la plantilla de la Empresa, incluido el personal de alta dirección.



Igualmente, se aplicará a todos aquellos centros de trabajo que la Empresa pueda abrir durante la vigencia del Plan en el ámbito territorial descrito en el párrafo anterior.

Al finalizar dicho período de vigencia se realizará una revisión final del Plan de Igualdad para evaluar su grado de ejecución y cumplimiento, conocer si las acciones y medidas adoptadas en ejecución del mismo han sido satisfactorias e identificar posibles actuaciones pendientes, a fin de continuar estableciendo las bases y herramientas para alcanzar una mayor equidad de géneros en la Empresa.

7. Entrada en vigor y vigencia del plan de igualdad.

La elaboración y cumplimiento del Plan de Igualdad de oportunidades para hombres y mujeres forma parte de los valores y cultura de la entidad por lo que el compromiso con la Igualdad tiene un carácter indefinido.

Existe un firme compromiso de cumplimiento del Plan de Igualdad, garantizándose este a través de actualizaciones de los objetivos contemplados en el presente Plan cuya vigencia está pactada en 2 años, iniciándose el 14 de diciembre de 2023 y hasta el 13 de diciembre de 2025.

8. Diagnóstico de situación

Para la realización del Diagnóstico de Situación del presente Plan de Igualdad, efectuado con los datos obtenidos del año completo 2022 y conforme a la información la Empresa ha contado con asesores especializados en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

En el marco del mismo se ha realizado el proceso de toma y recogida de datos correspondientes (i) a las áreas de proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo –incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres–, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones y prevención del acoso sexual y por razón de sexo, y (ii) en lo relativo a todos los puestos, niveles jerárquicos y centros de trabajo de la Empresa.

Tras ello, se ha llevado a cabo un exhaustivo análisis y valoración, incluyendo la oportuna desagregación por sexo y por los diferentes sistemas de clasificación profesional, conforme a los distintos indicadores cuantitativos y cualitativos aplicables, a los efectos de detectar posibles desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que pudieran existir en la Empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Un documento de trabajo que analizaba todas las materias que deben abordarse en el Diagnóstico de Situación fue compartido con la Comisión Negociadora a los efectos de su posterior elaboración y negociación en el seno de la Comisión Negociadora.



El Diagnóstico de Situación ha sido elaborado y negociado en el seno de la Comisión Negociadora que finalmente acordó y aprobó el Informe de Resultados del Diagnóstico de Situación, que recoge un resumen de este análisis y de sus principales conclusiones y propuestas respecto de la situación de la Empresa.

Es preciso puntualizar que el sector en el que opera la mayor parte de la plantilla de NMISA ha sido históricamente masculinizado, pues se trata del sector de automoción (fabricación de vehículos y componentes de automoción) caracterizado por una mayor presencia masculina. Por lo tanto, en atención al % de mujeres en la plantilla, podemos concluir que, en el caso de NMISA, nos encontramos con una empresa con infrarrepresentación femenina.

Como cuestión previa, NMISA ha analizado los datos de los centros de trabajo de la Empresa, sin perjuicio de la aplicación del presente Plan de Igualdad a cualquier centro de nueva creación posterior a su firma.

Las conclusiones del diagnóstico, elaborado en noviembre de 2023 y tomando los datos del ejercicio 2022 (más concretamente, la foto a 31 de diciembre de 2022), es el siguiente:

a) Conclusiones del análisis cuantitativo de la plantilla de NMISA

- Distribución de la plantilla de la empresa por sexo: cuenta con una plantilla de 1595 personales, de las cuales 1450 son hombres y 145 son mujeres.

- Distribución de la plantilla por edad:
 - En general, la mayor concentración de mujeres se encuentra en los rangos jóvenes menores de 39 años. En cambio, el segmento de personal más sénior superior a 50 años es el que tiene menor proporción de mujeres.
 - La plantilla de NMISA se caracteriza por tener gran parte de sus integrantes un 82% con edad superior a 40 años.
 - Los resultados reflejan que el talento más joven presenta un aumento de las mujeres.

- Distribución de la plantilla por antigüedad:
 - NMISA destaca por tener un 82% de la plantilla con un recorrido superior a los 10 años y un 23,1% con más de 30 años de antigüedad.
 - El rango de 5-10 años se nota un cambio sustancial en el porcentaje de trabajadoras ya que representan un 32%.
 - La antigüedad media de NMISA es de 20,9 años, aunque los hombres tienen más de recorrido en NMISA de media que las mujeres.



- Distribución de la plantilla por tipo de contrato:
 - El 96,4% de los contratos son indefinidos, aunque las mujeres tienen 11,2 puntos porcentuales menos de contratos de este tipo en relación a su peso en la plantilla.

- Distribución de la plantilla por tipo de jornada:
 - El 97% de la plantilla de NMISA tiene contrato a jornada completa. Tan sólo 18 hombres tienen contrato a tiempo parcial.
 - Las trabajadoras no presentan diferencias en su tipo de jornada.

- Distribución de la plantilla por grupo profesional:
 - NMISA cuenta con un sistema de agrupación profesional que aplica a los cinco centros analizados. Este sistema se basa en el EVP Level.
 - La presencia de mujeres en los distintos grupos profesionales es muy dispar. Nos encontramos con que en puestos de más responsabilidad se encuentra el menor número de plantilla y la proporción de mujeres es similar.
 - Se puede concluir que, a pesar de tener una representación muy inferior en número al de los hombres, un porcentaje importante de mujeres está en posiciones que requieren de un nivel formativo alto y una mayor experiencia en puesto de gestión.
 - En posiciones intermedias, técnicas y de ingeniería se detecta una presencia escasa de mujeres.

- Distribución de la plantilla por situación familiar:
 - El 70,7% de la plantilla tiene por lo menos un hijo/a a su cargo. Es decir, 1.128 personas del total de 1.595. De hecho, más hombres tienen a su cargo hijos/as a su cargo que trabajadoras.

b) Análisis cualitativo por materias obligatorias del diagnóstico

b.1) Procesos de selección y acceso a la empresa:

En términos generales NMISA garantiza la igualdad entre hombres y mujeres en los procesos de selección, contratación y acceso al Empleo. Aun así, se implementarán medidas para continuar garantizando estas premisas.

En concreto, NMISA cuenta con procesos de selección particulares para los distintos EVP. Esto permite adaptar sus procesos a las necesidades y exigencias de la vacante a cubrir.



Las personas que intervienen en los procesos de selección son los/las responsables del departamento y el equipo de recursos humanos de NMISA. En ocasiones se colabora con externos en la selección de personal.

La comunicación de los procesos de selección se realiza por canales tanto internos como externos. NMISA tiene como política dar preferencia a candidaturas internas para que se postulen a vacantes. De este modo, el presente Plan de Igualdad pretende mejorar los canales internos de comunicación.

b.2) Formación

En términos generales NMISA garantiza la igualdad entre hombres y mujeres en la formación impartida en la Empresa.

La formación se caracteriza por una variedad de contenido y cursos que acoge las necesidades formativas de todo el personal y solicitar cursos disponibles en el catálogo.

El proceso de identificación de necesidades comprende el año fiscal y se gestiona de forma interna. En 2022, NMISA ofreció 136 formaciones diferenciadas entre habilidades y competencias técnicas. Han accedido tanto trabajadores como trabajadoras.

b.3) Promoción profesional

La promoción es una prioridad NMISA teniendo en cuenta la política de dar preferencia a las candidaturas internas para el acceso de vacantes.

Los ascensos (a excepción de las funciones demand y de puestos de confianza) se realizan mediante concurso-oposición basando en méritos y pruebas.

En los últimos 4 años, NMISA ha tenido un total de 95 promociones internas. En los últimos 3 años, el 23,4% fueron promociones femeninas, concentrándose mayoritariamente en el centro de trabajo de Zona Franca.

Se destaca que en 2022 las promociones fueron de perfiles con ascenso a categoría EVP-5.

b.4) Condiciones de trabajo y distribución del tiempo de trabajo

NMISA dispone de distintos centros de trabajo sometidos a distintos convenios colectivos de empresa que vienen aplicando y rigiendo las condiciones de trabajo.

La Empresa cuenta con un sistema de teletrabajo firmado la representación legal de las personas trabajadoras y la empresa en varios de los convenios colectivos de los distintos centros de trabajo, recogiendo también el derecho a la desconexión digital.

b.5) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

NMISA cumple con la legalidad vigente (Estatuto de los Trabajadores y Convenio Colectivo aplicable) en materia de conciliación y adicionalmente permite una importante flexibilidad.



Concretamente, la Empresa cuenta en Zona Franca, un esquema de flexibilidad horaria, permitiéndose entrar entre las 7:00h a 9:30h y finalizar en la franja de 16h a 18:30h. En los centros de NDS y SRDC se habilita la posibilidad de entrar entre las 8:00h a 9:00 y finalizar en la franja de 17:00 a 18:00h.

También dispone de la posibilidad de acumular las reducciones de jornada en las que tienen derecho en días completos a disfrutar en periodos continuados.

b.6) Infrarrepresentación femenina

Como se indica en el Plan de igualdad, NMISA tiene una plantilla muy masculinizada por el histórico del sector ya que las mujeres ocupan un 9% de la plantilla, motivo por el cual se han acordado medidas para incrementar el % femenino.

b.7) Retribución

En términos generales, no se aprecian diferencias significativas entre hombres y mujeres tanto en lo referido al salario fijo como a la retribución variable y las percepciones extrasalariales. Para el grueso de la plantilla toda la anterior retribución viene fijada por las tablas salariales asignadas a cada convenio colectivo en los distintos centros de trabajo. No obstante, en algunos grupos profesionales se observan diferencias retributivas que serán tratadas con las medidas adoptadas en el presente plan.

Estas diferencias pueden obedecer, en gran medida, a razones históricas, cuestiones de evaluación para las posiciones de EVP-5 y superiores, en tanto que el salario de este colectivo se encuentra directamente ligado a su desempeño y la menor antigüedad de las mujeres en estas posiciones, si bien se ha observado en los últimos años una creciente integración de mujeres en este colectivo.

b.8) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

NMISA cuenta con un sistema de gestión y de la seguridad y salud en el trabajo, en forma de procedimiento de vigilancia de la salud. No obstante, se ha acordado la implementación de un protocolo de acoso por razón de sexo y/o sexual.

9. Auditoría retributiva

Conforme a las exigencias del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, como parte de la elaboración del presente Plan de Igualdad, se ha llevado a cabo en la Empresa la correspondiente auditoría retributiva, para lo cual se ha contado con asesores especializados en materia retributiva, con la correspondiente perspectiva de género.

De igual modo, se han aplicado las guías técnicas que sobre la realización de las auditorías retributivas del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.



La auditoría retributiva se ha llevado a cabo con la finalidad de analizar el sistema retributivo de la Empresa, de manera transversal y completa, y comprobar si se cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Se han tenido en cuenta los datos retributivos correspondientes al periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2022, efectuando tanto un análisis no normalizado (considerando cifras reales a lo largo del año 2020), así como, un análisis normalizado (se proyectan las retribuciones como si se hubiera prestado servicios durante todo el año para aquellos casos en que no ha sido así).

9.1. Plan de actuación

En el presente Plan de Igualdad se detallan las medidas a implantar en materia retributiva (apartado retribución).

9.2. Mecanismo de seguimiento y evaluación, y órgano responsable de seguimiento y evaluación de las medidas

El seguimiento y evaluación recae en la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, conforme al detalle recogido en el apartado 9 del Plan de Igualdad del que forma parte el presente Informe que se incorpora al mismo como Anexo.

9.3. Vigencia de la auditoría

La auditoría retributiva llevada a cabo tiene la misma vigencia que el presente Plan de Igualdad, del que forma parte, esto es, hasta 13 de diciembre de 2025.

10. Sujetos legitimados y partes suscriptoras del Plan de Igualdad

En fecha 20 de octubre de 2023 se constituyó la Comisión Negociadora para elaborar y negociar el presente Plan de Igualdad.

La Comisión Negociadora, por la parte social, se constituyó con un total de **10** integrantes designados por las Secciones Sindicales, como se detalla en la cláusula quinta del presente Plan de Igualdad.

De igual modo, han participado en la Comisión Negociadora asesores especializados y con formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

En el marco de las distintas reuniones de la Comisión Negociadora, de las que se ha levantado acta de cada una de ellas, ambas partes han negociado de buena fe y con vistas a la consecución del acuerdo, que finalmente se ha alcanzado, y ello tanto en la fase de negociación del Diagnóstico de Situación y de la Auditoría Retributiva, como del propio Plan de Igualdad.

El presente Plan de Igualdad es fruto de las negociaciones mantenidas entre la representación legitimada de las personas trabajadoras y la representación de la Empresa, que han conformado la Comisión Negociadora.



La Comisión Negociadora de Igualdad ha conocido, analizado, negociado y aprobado, de forma conjunta, el Diagnóstico de Situación, la Auditoría Retributiva y posteriormente ha negociado y ha aprobado el presente Plan de Igualdad.

11. Objetivos y medidas del Plan de Igualdad de NMISA

Partiendo del contenido del Informe de diagnóstico de situación previo, los principios inspiradores y rectores señalados con carácter previo, se han identificado y consensuado con la RLPT una serie de objetivos, para cada una de los cuales se han determinado una serie de medidas a adoptar.

Para la consecución de los objetivos, en algunos casos se han adoptado medidas a través de las que se amplían o potencian medidas o practicas ya existentes en la Empresa y que tienen un impacto directo en el ámbito de la igualdad de las personas trabajadoras, y para otros, se han fijado medidas o prácticas de nueva aplicación y que responden directamente a una necesidad u oportunidad de mejora identificada tras el diagnóstico realizado.

En términos generales, la Comisión Negociadora ha consensuado, como objetivo principal a seguir e inspirador de todas las medidas y acciones que se implanten, el de la proactividad en la mejora continua de igualdad de oportunidades de género en la Empresa. Al respecto, las Partes se comprometen a adoptar cuantas acciones sean necesarias para ajustar el compromiso de la Empresa con la igualdad y la responsabilidad social que NMISA muestra a nivel global, formalizándolo también a nivel corporativo en España.

11.1. Objetivos generales

El Plan de Igualdad tiene como objetivo ser el marco de referencia donde se establece tanto el compromiso como las líneas operativas que permiten avanzar en materia de igualdad de género. Como tal, el objetivo, es que el Plan sea una guía de trabajo, realista y concreta, que facilite en todo momento la puesta en marcha de medidas, así como la vigilancia, seguimiento, evaluación y revisión de los resultados.

Los objetivos que se pretenden alcanzar con el presente Plan de Igualdad son:

- Alcanzar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en todos los niveles de la empresa, garantizando igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Asegurar ausencia de discriminación, directa o indirecta en los procedimientos de gestión de la Empresa relativos a selección, formación, contratación, promoción, desarrollo profesional, ordenación del tiempo de trabajo, retribución, prevención de riesgos laborales, etc.

Para ello, los objetivos cualitativos y cuantitativos generales del presente Plan de Igualdad con independencia de la aplicación de objetivos concretos en cada una de las materias que deben abordarse a resultas del Diagnóstico de Situación, son las siguientes:



- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la retribución, la formación y demás condiciones laborales.
- Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en las distintas áreas y grupos profesionales, aplicando acciones positivas en los procesos de selección, contratación y promoción, bajo el principio básico, de, a igualdad de condiciones, dar prioridad a la incorporación de las personas del sexo menos representado.
- Potenciar el desarrollo profesional de mujeres y hombres en la Empresa.
- Garantizar la transparencia del sistema retributivo y la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.
- Facilitar el acceso a la formación de la plantilla dirigida a su desarrollo profesional.
- Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la Empresa (transversalidad de género).
- Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales.
- Garantizar y asegurar que la gestión de los recursos humanos cumple con las exigencias normativas en materia de igualdad de trato y de oportunidades.
- Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la Empresa, fomentando la corresponsabilidad.
- Corregir los posibles desequilibrios que se hayan puesto de manifiesto en el Diagnóstico de Situación a través de medidas correctoras específicas.
- Prevenir desequilibrios que se puedan producir en el futuro.
- Difundir, aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia de género.
- Prevenir y en su caso actuar frente a cualquier situación, por leve que sea, de posible acoso sexual y/o por razón de sexo.

11.2. Objetivos específicos

Las áreas de trabajo identificadas, para cada una de las cuales se han determinado una serie de objetivos específicos a lograr, son las siguientes:

Proceso de selección y contratación

1) Que los procedimientos utilizados en el acceso, contratación y clasificación profesional cumplan los principios de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eviten incurrir en cualquier tipo de discriminación.



2) Conseguir una equidad en los diferentes grupos profesionales a través de la selección y contratación objetiva y equilibrada, y en su caso, fomentando medidas para potenciar la selección y contratación del sexo menos representado en un concreto puesto de trabajo.

Formación

1) Establecimiento de acciones formativas en la empresa para potenciar la igualdad de oportunidades en la empresa y el desarrollo profesional.

2) Implantar acciones formativas en igualdad de trato y oportunidades.

Promoción y clasificación profesional

1) Disponer de un sistema de clasificación profesional equilibrado en presencia de mujeres y hombres en todos los niveles, y garantista de la igualdad de trato y de oportunidades e inexistencia de discriminación por razón de sexo.

2) Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, utilizando un procedimiento de promoción objetivo y público.

Comunicación interna y lenguaje inclusivo

Revisar las prácticas de comunicación interna y externa de la Empresa y difundir las medidas de igualdad que tiene implementadas la empresa.

Condiciones de trabajo

Garantizar en la Empresa condiciones de trabajo igualitarias y que permitan la atención de las responsabilidades laborales, personales y familiares.

Área de ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Garantizar el ejercicio de los derechos y medidas de conciliación en la empresa, y difusión de las medidas existentes para su efectividad

Prevención del acoso por razón de sexo

Prevenir cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo que pueda producirse y tratar de garantizar una protección rápida y eficaz.

Salud laboral desde una perspectiva de género

Crear un entorno saludable y seguro en el trabajo para todas las personas trabajadoras, teniendo en cuenta la perspectiva de género.

Infrarrepresentación femenina.



Reducir situaciones de infrarrepresentación femenina en la organización y estructura de la Empresa, y buscar una equidad en el número de personas a lo largo de la clasificación profesional.

Violencia de Genero

Dar soporte y ayuda a las personas que sufran violencia de genero.

Retribución

Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor y erradicación de cualquier brecha salarial.

11.3. Áreas de actuación, objetivos y medidas concretas (plan de acción)

El listado de medidas ha sido acordado en el seno de la Comisión Negociadora, diseñándose y estableciendo las medidas evaluables concretas que deben adoptarse, junto con la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

En concreto, el establecimiento de las medidas acordadas se distribuye por áreas y objetivos concretos para cada una de las materias, incluyendo los indicadores para el control de las mismas, y señalando, para cada caso, la persona/s responsable/s dentro de la Empresa, el plazo de ejecución establecido para el cumplimiento de la medida y, en su caso, su nivel de priorización.



Bloque: proceso de selección y contratación					
Objetivo: 1) Que los procedimientos utilizados en el acceso, contratación y clasificación profesional cumplan los principios de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eviten incurrir en cualquier tipo de discriminación. 2) Conseguir una equidad en los diferentes grupos profesionales a través de la selección y contratación objetiva y equilibrada, y en su caso, fomentando medidas para potenciar la selección y contratación del sexo menos representado en un concreto puesto de trabajo.					
Medida	Recursos	Responsable	Plazo de implementación	Indicador	
1	A todo proveedor que colabore con NMISA en materia de selección y contratación se le facilitará el texto del presente acuerdo, con el fin de que tenga presente los principios en los que se inspira, realizándose los controles necesarios para velar por su cumplimiento.	Tiempo de trabajo	RRHH	Durante toda la vigencia del PI	(i) Acreditación de entrega del Plan de Igualdad a los proveedores; (ii) Contratos de prestación de servicios con los proveedores que incluya el compromiso de respetar los principios de NMISA.
2	Diseño de solicitudes de empleo con criterios técnicos, neutros y objetivos. Garantizar que sean publicados en foros no sexistas y no excluyentes por razón de sexo / que tengan perspectiva de género.	Tiempo de trabajo	RRHH	1 año	(ii) Muestreo de solicitudes de empleo y (ii) listado de foros utilizados para contratación.
3	En las ofertas de empleo que se publiquen, con independencia del medio o soporte utilizado para su difusión, no figurará ningún término o expresión que pueda contener una limitación por razón de género o que pudiera ser considerado como tal. Se prestará una especial atención en la redacción de las citadas ofertas, con el fin de que ninguna persona deje de presentar su solicitud por haber podido interpretar que la oferta va orientada únicamente a personas de un sexo determinado.	Tiempo de trabajo	RRHH	1 año	(i) Muestreo de ofertas de empleo desglosadas por centro de trabajo y (ii) Compartir y revisar las ofertas publicadas.



4	Los diferentes procesos de selección que se realicen para cubrir los diversos puestos y funciones serán idénticos para hombres y mujeres y se desarrollan bajo las mismas condiciones. Mientras no exista un equilibrio en cuestión de género, a igualdad de condiciones, se tendrá en cuenta el eventual desequilibrio a la hora de valorar posibles incorporaciones, especialmente en las áreas mono género.	Tiempo de trabajo	RRHH	1 año	(i) Muestreo de los procesos de selección y (ii) Listado de candidatos/as que se hayan presentado y perfil finalmente seleccionado.
5	Diseñar, difundir y garantizar una guía de entrevistas para las personas implicadas en los procesos de selección. Garantizar el cumplimiento de la guía.	Tiempo de trabajo	RRHH	1 año	(i) Diseño de la guía de entrevistas, (ii) Recordatorio cada 6 meses a las personas involucradas.
6	Asegurar la evolución en el proceso de selección de los candidatos/as con objetividad, transparencia e igualdad de oportunidades y eliminando cualquier tipo de pregunta discriminatoria.	Tiempo de trabajo	RRHH	1 año	(i) Muestreo de como llevan los procesos de selección para asegurar cumplimiento de la medida.
7	Creación de un informe que incluya el número de personas candidatas desagregados por sexo e identificando la persona candidata finalmente incorporada (incluyendo el grupo profesional / categoría profesional). Se requerirá a los proveedores externos un informe resumen en los mismos términos.	Tiempo de trabajo	RRHH	Primer semestre de 2025	(i) Informe que incluya la información indicada en la medida.
8	Garantizar y fomentar que el canal de comunicación existente, sea conocido, y provee de las vacantes y/o ofertas de trabajo a todas las personas trabajadoras.	Tiempo de trabajo	RRHH/Comunicación	1 año	(i) Recordatorio del acceso a las plataformas para las solicitudes de empleo NMISA y (ii) reporte de las personas trabajadoras que han accedido a vacantes y/o ofertas internas.
9	Participación en eventos externos que fomenten la incorporación de mujeres en todos los puestos de la organización. En su caso, a través de entidades colaboradoras. Comunicación de los eventos en los que se participen.	Tiempo de trabajo y recursos económicos.	RRHH/Comunicación	Durante toda la vigencia del PI	(i) Asegurar el compromiso de los eventos con los estándares y valores NMISA en materia de perspectiva de género, (ii) Difundir y compartir la participación en dichos eventos entre la plantilla.



NISSAN

GROUP OF EUROPE

10	Revisar las ofertas de trabajo para suprimir o valorar aquellas condiciones o exigencias que limiten el acceso del talento femenino a las ofertas. Mejorar lenguaje inclusivo. Añadir compromiso NMISA con los valores en materia de igualdad de género.	Tiempo de trabajo	RRHH	1 año	(i) Proporcionar as ofertas publicadas e identificar los cambios implementados en el lenguaje de las mismas con la Comisión de seguimiento (muestreo).
----	--	-------------------	------	-------	--



Bloque: Formación					
Objetivo: 1) Establecimiento de acciones formativas en la empresa para potenciar la igualdad de oportunidades en la empresa y el desarrollo profesional. 2) Implantar acciones formativas en igualdad de trato y oportunidades.					
Medida	Recursos	Responsable	Plazo de implementación	Indicador	
11	Crear un itinerario formativo en materia de igualdad para toda la plantilla el cual sea difundido entre la plantilla. Los miembros de la Comisión de Seguimiento recibirán una formación extensiva en materia de igualdad.	Tiempo de trabajo	RRHH	Durante toda la vigencia del PI	(i) Compartir calendario formativo con la Comisión de Seguimiento, (ii) Incluir temarios y contenido en materia de perspectiva de género y (iii) Listado de personas trabajadoras que hayan participado.
12	Impartir formación específica sobre prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género y violencia sexual dirigidas a las personas con responsabilidades en los procesos de selección, contratación, promoción, gestión de equipos, formación, incluyendo personal directivo y mandos intermedios, personal de RRHH, y representación de los trabajadores.	Tiempo de trabajo	RRHH	Anual	(i) Listado de participantes en la formación, (ii) Contenido de la formación.
13	Incluir la formación específica en materia de igualdad para nuevas personas trabajadoras en su plan de acogida en la empresa.	Tiempo de trabajo	RRHH	2 años	(i) Contenido proporcionado en el proceso de acogida y (ii) Número de personas trabajadoras acogidas por año.
14	Promover la participación de las personas del género femenino en aquellas formaciones dirigidas a posiciones en las que dicho sexo se encuentra infrarrepresentado.	Tiempo de trabajo	RRHH	2 años	(i) Listado de mujeres que hayan participado en formaciones distintas a las de su puesto de trabajo.
15	Planificar/Garantizar todas las acciones formativas que sean obligatorias dentro de la jornada laboral.	Tiempo de trabajo	RRHH	2 años	(i) Recordatorio a los responsables y mandos de la política NMISA y (ii) Aportación de casos que consten en los que no se ha seguido esta directriz.
16	Siempre se garantizará que en la formación realizada en prácticas (FP Dual, becarios/as, personal en prácticas) se fomente la igualdad de géneros.	Tiempo de trabajo	RRHH	2 años	(i) Incluir temarios y contenido en materia de perspectiva de género, (ii) Establecer formación obligatoria en la materia al inicio del periodo en prácticas y (iii) Listado de personas que hayan participado.



NISSAN

GROUP OF EUROPE

17	Realizar acciones para identificar las necesidades formativas de la plantilla y dar prioridad al crecimiento de la promoción interna (entre los trabajadores/as).	Tiempo de trabajo	RRHH	2 años	(i) Encuesta de necesidades formativas y (i) Listado de promociones internas.
18	Reforzar para que la información sobre el itinerario formativo en materia de igualdad llegue a todo el personal de la empresa, sobre las ofertas de formación a través de los canales internos utilizados (comunicados NTI, tabloneros de anuncios, etc...) Sin omitir a los/as trabajadores/as que estén de baja, baja maternal, embarazo y lactancia.	Tiempo de trabajo	RRHH, Supervisores, Comunicación	2 años	(i) Comunicación a los supervisores para que garanticen el acceso al personal.



Bloque: Promoción profesional y clasificación profesional					
Objetivo: 1) Disponer de un sistema de clasificación profesional equilibrado en presencia de mujeres y hombres en todos los niveles, y garantista de la igualdad de trato y de oportunidades e inexistencia de discriminación por razón de sexo. 2) Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, utilizando un procedimiento de promoción objetivo y público.					
Medida	Recursos	Responsable	Plazo de implementación	Indicador	
19	Hacer un seguimiento semestral de la acción positiva para la participación de mujeres en la formación para la promoción, para garantizar que las mujeres tienen las mismas opciones a promocionar.	Tiempo de trabajo	RRHH	2 años	(i) Medidas de acción positiva para la participación de mujeres.
20	Hacer un seguimiento semestral de la acción positiva para la participación de mujeres en la formación para la promoción, para garantizar que las mujeres tienen las mismas opciones a promocionar. Garantizar la formación ligada a la promoción y crecimiento profesional de las mujeres en la organización.	Tiempo de trabajo	RRHH	2 años	(i) Listado de mujeres que hayan promocionado en el semestre de análisis.
21	Se utilizarán términos neutros en las descripciones de puesto de trabajo con objeto de adecuarlas a la perspectiva de género y a un uso no sexista del lenguaje.	Tiempo de trabajo	RRHH	2 años	(ii) Aportar muestreo de las descripciones de puesto de trabajo.
22	Se facilitará semestralmente a la Comisión de Igualdad información estadística, con el objetivo de medir la progresión de las promociones desagregadas por género, grupo profesional y jornada.	Tiempo de trabajo	RRHH	1 año	(i) Listado de promociones desagregadas por género, grupo profesional y jornada.
23	Impulsar la promoción de mujeres en puestos de responsabilidad y directivos.	Tiempo de trabajo	RRHH	2 años	(i) Listado de mujeres que hayan promocionado en puestos de responsabilidad, (ii) Listado de mujeres que se hayan formado en puestos de mayor responsabilidad.



Bloque: comunicación interna y lenguaje inclusivo

Objetivo: revisar las prácticas de comunicación interna y externa de la Empresa y difundir las medidas de igualdad que tiene implementadas la empresa.

Medida	Recursos	Responsable	Plazo de implementación	Indicador	
24	Garantizar la difusión del Plan de Igualdad a toda la plantilla al conjunto de la plantilla por todos los canales que utiliza la Empresa (NTI, Morning Meeting, Win, etc). Aportación de copia en papel a quien lo solicite y no disponga de medios tecnológicos para el desarrollo del trabajo.	Tiempo de trabajo	RRHH	Durante la vigencia del PI	(i) Comunicaciones enviadas para difundir el PI.
25	Introducir en la Intranet el Plan de Igualdad y Protocolo de Acoso para conocimiento y consulta de la plantilla.	Tiempo de trabajo	RRHH	1 año	(i) Recordatorio de las plataformas existentes para consultar protocolos y políticas de la empresa, (ii) Activar el apartado de igualdad en la Intranet; (iii) Fomentar el uso de Engage
26	Incluir la información sobre el Plan de Igualdad y el Protocolo de Acoso en los programas de acogida de nuevos/as empleados/as.	Tiempo de trabajo	RRHH/Comunicación	1 año	(i) Muestreo sobre el onboarding realizado a las nuevas incorporaciones.
27	Garantizar el lenguaje e imágenes y contenido no sexistas en las comunicaciones internas, documentos internos y en la web. Crear un decálogo de comunicación con lenguaje e imágenes sin género.	Tiempo de trabajo	RRHH/Comunicación	1 año	(i) Aportar el decálogo, (ii) Revisión del lenguaje de los contenidos y aportación del muestreo acreditativo de la corrección.
28	Añadir en la información mensual que actualmente se entrega al Comité de Empresa, los datos de género de cada planta.	Tiempo de trabajo	RRHH	1 año	(i) Información entregada a los Comités de Empresa, incorporando los datos de género.



NISSAN

GROUP OF EUROPE

29	Incluir en los NTI y las publicaciones de la Empresa el género femenino en las referencias a las personas y evitar publicar imágenes sexistas.	Tiempo de trabajo	RRHH/Comunicación	1 año	(i) Aportar los NTI y publicaciones identificando los cambios en el lenguaje (en su caso).
30	Concienciar a la Dirección de la Empresa, como a los mandos intermedios, de utilizar un lenguaje neutro y no discriminatorio a la hora de dirigirse al personal tanto interno como externo.	Tiempo de trabajo	RRHH	2 años	(i) Comunicación enviada a los mandos intermedios recordándoles esta medida y (ii) Listado de personas que han recepcionado esta comunicación.
31	Los comunicados de la Empresa que se hagan a la prensa pública también tendrán que ser editados teniendo en cuenta no caer en una discriminación por razón de género.	Tiempo de trabajo	RRHH/Comunicación	1 año	(i) Aportar comunicados de los seis meses anteriores de prensa pública.
32	Se lanzará un NTI informando de la figura del o la Agente de Igualdad y sus competencias en dicha materia. Se presentará previamente a la Representación de los Trabajadores.	Tiempo de trabajo	RRHH	2 años	(i) NTI informativo sobre la figura del Agente de Igualdad y (ii) Comunicación a la RLT y (iii) Funciones del Agente de Igualdad.



Bloque: condiciones de trabajo					
Objetivo: garantizar en la Empresa condiciones de trabajo igualitarias y que permitan la atención de las responsabilidades laborales, personales y familiares.					
	Medida	Recursos	Responsable	Plazo de implementación	Indicador
33	Potenciar el uso y conocimiento de medios tecnológicos (manejo de ordenador, acceso a internet, videoconferencias, entre otros) en aquellos colectivos que no suelen utilizarlos de forma habitual.	Tiempo de trabajo	RRHH/ IT	2 años	(i) Recordatorio de los medios tecnológicos disponibles en la empresa y (ii) valorar posible formación específica en la materia, especialmente dirigida al colectivo de mujeres.
34	Evaluar y, en su caso, adaptar puestos de trabajo en las plantas productivas desde la perspectiva de género para facilitar el acceso del colectivo de mujeres.	Tiempo de trabajo	RRHH/PRL	2 años	(i) Listado de puestos evaluados, en su caso y (ii) Listado de puestos adaptados, en su caso.



Bloque: medidas de conciliación vida profesional, familiar y personal					
Objetivo: garantizar el ejercicio de los derechos y medidas de conciliación en la empresa, y difusión de las medidas existentes para su efectividad					
Medida	Recursos	Responsable	Plazo de implementación	Indicador	
35	Sensibilizar a los responsables para que las reuniones de grupo se organicen preferentemente en la jornada síncrona.	Tiempo de trabajo	RRHH	2 años	(i) Comunicación de recordatorio de las políticas NMISA en la materia de reuniones y (ii) Informar de los casos en los que se haya planteado quejas al respecto.
36	Creación y difusión a toda la plantilla de un díptico informativo sobre los permisos, licencias y demás derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que contempla la legislación vigente y el convenio colectivo de aplicación.	Tiempo de trabajo	RRHH	Primer trimestre del año 2024.	(I) Elaboración del díptico por centro de trabajo y (ii) Aportación del díptico.
37	Fomentar el uso del permiso de paternidad en el periodo máximo establecido por la normativa laboral y/o dispongan de los permisos retribuidos a su alcance.	Tiempo de trabajo	RRHH	Durante toda la vigencia PI	(i) Listado de personas que se hayan acogido al permiso de paternidad y (ii) recordatorio del contenido y aplicación del mismo.
38	Garantizar la implementación de la desconexión digital.	Tiempo de trabajo	RRHH	Durante toda la vigencia PI	(i) Recordatorio a la plantilla del derecho a la desconexión digital y (ii) Aportar comunicaciones lanzadas por la Empresa sobre buenas prácticas.
39	Una vez finalizado el periodo de suspensión legal tras el parto, la trabajadora tendrá derecho a reincorporarse a su actividad laboral en su puesto, horario, y en su caso, turno que venía realizando antes de la situación de embarazo, sin perjuicio de poder ejercer sus derechos de conciliación, como son los permisos de la situación de lactancia, excedencia por maternidad y los referidos a la reducción de jornada y su posible acumulación.	Tiempo de trabajo	RRHH	2 años	(i) Listado de personas afectadas y (ii) recordatorio del contenido y aplicación del mismo.
40	Cuando la prueba a realizar sea la amniocentesis, la madre dispondrá de una licencia de dos días incluyendo el de la prueba.	Tiempo de trabajo	RRHH	2 años	(i) Listado de personas afectadas y (ii) recordatorio del contenido y aplicación del mismo.



41	En la situación de baja por riesgo durante el embarazo su prestación económica será 100% del salario por contingencias profesionales. Si fuese por embarazo de riesgo se aplicará el complemento de empresa hasta alcanzar el 100% del salario.	Tiempo de trabajo	RRHH	2 años	(i) Listado de personas afectadas y (ii) recordatorio del contenido y aplicación del mismo.
42	En caso de nacimiento de un bebé con discapacidad justificada médicamente con posterioridad a las 16 semanas, el permiso se amplía dos semanas más.	Tiempo de trabajo	RRHH	2 años	(i) Listado de personas afectadas y (ii) recordatorio del contenido y aplicación del mismo.
43	Se garantizará la igualdad de derechos de los/las hijos/as biológicos, adoptivos y en acogimiento así como de los tutelados/as. Respecto de los hijos/as del cónyuge o pareja de hecho, cuando éstos convivan con el trabajador/a y se acredite que el cónyuge o pareja de hecho ostentan la custodia plena o compartida de dichos/as hijos/as, serán de aplicación respecto de los mismos las licencias sobre matrimonio o enfermedad de hijos previstas en el Convenio, así como una licencia de tres días en caso de fallecimiento.	Tiempo de trabajo	RRHH	2 años	(i) Listado de personas afectadas y (ii) recordatorio del contenido y aplicación del mismo.
44	En la medida de lo posible, la Dirección intentará reducir los plazos de respuesta para los casos en los que el trabajador/a solicite guarda legal.	Tiempo de trabajo	RRHH	Durante toda la vigencia PI	(i) Listado de personas acogidas a la guarda legal y (ii) Plazo en el que se han resuelto las peticiones.
45	Las reducciones de jornada a las que la persona trabajadora tenga legalmente derecho podrán ser acumuladas en días completos a disfrutar en periodos continuados.	Tiempo de trabajo	RRHH	Durante toda la vigencia PI	(i) Listado anual de personas que hayan accedido a la reducción de jornada acumulada.
46	Las solicitudes de conciliación excepcionales (se entenderá como excepcional lo no previsto en los convenios colectivos de cada centro de trabajo) se estudiarán por parte de RRHH y se valorará su estimación en función de las causas organizativas y productivas de la Empresa.	Tiempo de trabajo	RRHH	Durante toda la vigencia PI	(i) Listado anual de personas trabajadoras que hayan solicitado una medida de conciliación excepcional.



Bloque: prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo/violencia de género					
Objetivo: prevenir cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo que pueda producirse y, en el caso de que se produzca, ser capaces de facilitar una protección rápida y eficaz					
	Medida	Recursos	Responsable	Plazo de implementación	Indicador
47	Seguimiento de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que hayan podido surgir durante la vigencia del PI.	Tiempo de trabajo	RRHH	2 años	(i) Informe anual de los casos abiertos, y el resultado de los mismos.
48	Dar difusión entre la plantilla del procedimiento de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo integrado en el Plan de igualdad.	Tiempo de trabajo	RRHH	2 años	(i) Recordatorio de los canales de comunicación existentes en la empresa y (ii) Extractos de los canales de difusión.



Bloque: prevención de la violencia de género					
Objetivo: dar soporte y ayuda a las personas que sufran violencia de género.					
	Medida	Recursos	Responsable	Plazo de implementación	Indicador
49	Cuando la Dirección de la Empresa tenga conocimiento de que una persona perteneciente a la plantilla es víctima de violencia de género (acreditado por sentencia judicial), se pondrá en contacto con el/la Agente de Igualdad que se ocupará, con la mayor celeridad, a prestarle apoyo y colaboración y de garantizar la protección de la víctima.	Tiempo de trabajo	RRHH	Durante toda la vigencia del PI	(i) Informe anual de los casos abiertos, y el resultado de los mismos por parte del Agente de Igualdad.
50	Elaborar, publicar y difundir entre la plantilla una guía con los derechos y medidas previstas en la legislación laboral vigente para las víctimas de violencia de género.	Tiempo de trabajo	RRHH/Comunicación	Durante toda la vigencia del PI	(i) Elaborar la guía y proporcionar su contenido a la Comisión de Seguimiento y (ii) informar de los cauces de difusión de la guía.
51	Elaborar un plan de actuación para los casos de víctima de violencia de género.	Tiempo de trabajo	RRHH	Durante el año 2025	(i) Plan de actuación y (ii) Caudes de difusión.
52	La Dirección de la Empresa, facilitará a las víctimas de violencia de género, medicina asistencial a través del Servicio Médico.	Tiempo de trabajo	RRHH	Durante toda la vigencia del PI	(i) Listado de personas acogidas a esta medida.
53	La Empresa accederá, a solicitud de la víctima de violencia de género, la reordenación de su jornada de trabajo, incluyendo el cambio de turno, así como la elección de turno fijo.	Tiempo de trabajo	RRHH	Durante toda la vigencia del PI	(i) Listado de personas acogidas a esta medida.
54	La persona víctima de violencia de género tendrá la posibilidad de solicitar una reducción de jornada de hasta el 50% de la misma, con idéntico porcentaje de reducción de salario, así como estipular el horario dentro de la actividad de la empresa.	Tiempo de trabajo	RRHH	Durante toda la vigencia del PI	(i) Listado de personas acogidas a esta medida.



55	La persona víctima de violencia de género podrá solicitar por este motivo una excedencia de duración máxima de 3 años. El periodo en que el trabajador/ra permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad. Durante los primeros 18 meses tendrá derecho a reserva de puesto, transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional y categoría equivalente. Tendrá la consideración de situación asimilada de alta para obtener las prestaciones de desempleo.	Tiempo de trabajo	RRHH	Durante toda la vigencia del PI	(i) Listado de personas acogidas a esta medida.
56	La Dirección de la Empresa, facilitará a las víctimas, así como a los hijos menores o mayores discapacitados, asistencia sanitaria, así como, asesoramiento y apoyo psicológico y jurídico.	Tiempo de trabajo	RRHH	Durante toda la vigencia del PI	(i) Listado de personas acogidas a esta medida.
57	A petición de la víctima de violencia de género la empresa dará prioridad absoluta al cambio de centro solicitado por la misma.	Tiempo de trabajo	RRHH	Durante toda la vigencia del PI	(i) Listado de personas acogidas a esta medida.
58	Cuando en el mismo centro de trabajo coincidan trabajando una víctima de violencia de género y su agresor, se aplicará de forma inmediata el protocolo de acoso.	Tiempo de trabajo	RRHH	Durante toda la vigencia del PI	(i) Listado de personas acogidas a esta medida.
59	Las víctimas de violencia de género tendrán preferencia en la solicitud y concesión de los créditos para adquisición de vivienda u otros motivos que justifiquen su concesión, en el importe y condiciones establecidos en los respectivos Convenios Colectivos. En caso de duda sobre la justificación de los motivos, se trasladará a la Comisión de Igualdad.	Tiempo de trabajo	RRHH	Durante toda la vigencia del PI	(i) Listado de personas acogidas a esta medida.



Bloque: salud laboral desde una perspectiva de género					
Objetivo: crear un entorno saludable y seguro en el trabajo para todas las personas trabajadoras, teniendo en cuenta la perspectiva de género.					
Medida	Recursos	Responsable	Plazo de implementación	Indicador	
60	Incorporación perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos laborales y en la vigilancia de la salud, así como en los informes y documentos emitidos por el Comité de Seguridad y Salud. Especial consideración a los riesgos específicos que afectan a las mujeres.	Tiempo de trabajo	RRHH/Prevención	2 años	(i) Comunicación a PRL para que revise las evaluaciones de riesgos y demás documentos; (ii) Aportar muestreo de evaluaciones de riesgos laborales en los que se hayan introducido cambios en esta materia.
61	Impulsar políticas en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Salud y Seguridad Laboral desde una perspectiva de género, incidiendo en la actuación frente a los riesgos laborales específicos que afectan a las trabajadoras (psicosociales, trastornos músculo- esqueléticos, stress, acoso sexual y moral, maternidad y lactancia, enfermedades relacionadas con la menopausia, etc.)	Tiempo de trabajo	RRHH/Prevención	2 años	(i) Aportar documentos que introduzcan cambios en la materia.
62	Realización de charlas informativas sobre estilo de vida saludable incluyendo charlas específicas por género.	Tiempo de trabajo	RRHH	Anualmente	(i) Convocatorias a las charlas; (ii) Listado de participantes; (iii) Aportar contenido de la charla informativa.
63	Asegurar que la formación en materia de PRL que se imparte a toda la plantilla incorpora la perspectiva de género.	Tiempo de trabajo	RRHH/Prevención	2 años	(i) Contenido de la formación identificando los cambios que se hayan incorporado.
64	Protocolo LGTBI.	Tiempo de trabajo	RRHH	2 años	(i) Protocolo LGTBI:



Bloque: Infrarrepresentación

Objetivo: reducir situaciones de infrarrepresentación femenina en la organización y estructura de la Empresa, y buscar una equidad en el número de personas a lo largo de la clasificación profesional.

Medida	Recursos	Responsable	Plazo de implementación	Indicador	
65	Identificar aquellos ámbitos de la organización en los que el 100% de los equipos/puestos son mono-género.	Tiempo de trabajo	RRHH	Primer año de vigencia del PI	(i) Listado de los equipos/puestos que son mono-género
66	Adoptar medidas de acción positiva para que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda el género infrarrepresentado.	Tiempo de trabajo	RRHH	Durante toda la vigencia del PI	(i) Criterios adoptados de acción positiva.

Bloque: Retribución

Objetivo: garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor y erradicación de cualquier brecha salarial.

Medida	Recursos	Responsable	Plazo	Indicador	
67	Creación del Registro Retributivo anual y segregado por grupos profesionales y por puestos de igual valor.	Tiempo de trabajo	RRHH	Anual	(i) Registro retributivo y (ii) compartir contenido
68	A petición de la víctima de violencia de género la empresa dará adelanto de las pagas extras integras, así como la bolsa de verano.	Tiempo de trabajo	RRHH	Durante toda la vigencia del PI	(i) Listado de personas acogidas a esta medida.

12. Comisión de Seguimiento

12.1. Composición paritaria

La comisión de seguimiento, vigilancia, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad (la “Comisión de Seguimiento”) estará compuesta de forma paritaria por 20 de los miembros de la Comisión Negociadora con formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral, y procurando una composición equilibrada entre mujeres y hombres. En concreto, la composición de la comisión de seguimiento queda conformada por los siguientes miembros:

Por la parte social:

- Vanessa Almecia (SIGEN-SIR-USOC)
- Felipe González Álvarez (SIGEN-SIR-USO)
- Patricia Andres Muntané (UGT)
- Carmen Rodríguez Barrio (UGT)
- Mónica Figueres Cañadas (CCOO)
- Jose Angel de la Peña Nuñez (CCOO)
- Miguel Angel Gil Cuellar (CCOO)
- Juan Carlos Gonzalez Martinez (CSIF)
- Alfredo Hernández Pérez (UGT).
- Valentín Falagán Lahera (SIGEN-SIR-USO).

Por la Empresa:

- Javier Garcia Ocaña
- Ricard Puche Navarro
- Jesus Antonio Garcia Martin
- Ana Frances Fernandez
- Esteve Ferrer Baltrons
- Rebeca Sanchez Saavedra
- Armand Obiols Hidalgo
- Arnau Salazar I Gironés
- Maria Teresa Marquez Lopez
- Gloria Isabel Flores Acosta

Las partes podrán notificarse con suficiente antelación cualquier modificación en la composición de la Comisión de Seguimiento; exigiéndose que sus miembros cuenten con conocimiento en materia de igualdad.

12.2. Funciones de la Comisión de Seguimiento

Una de las funciones principales de la Comisión de Seguimiento es la de impulsar la implantación del Plan de Igualdad en la Empresa y realizar las acciones de información y sensibilización a la plantilla sobre la existencia y efectos del Plan de Igualdad.

Por otro lado, los cometidos propios de seguimiento, evaluación y revisión periódica del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad, se centran en:

- Seguimiento del grado de ejecución y cumplimiento de las medidas.



- Seguimiento de la aplicación efectiva de las medidas establecidas como prioritarias.
- Seguimiento de la consecución de los objetivos propuestos en el Plan de Igualdad y los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas, e interpretación del Plan de Igualdad.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.
- Evaluar de forma periódica la gestión del Plan de Igualdad, proponiendo, en su caso, las modificaciones necesarias o medidas nuevas, o adicionales correctoras, para asegurar el cumplimiento de los objetivos marcados, para el caso de que la efectividad de las medidas acordadas no alcanzara los objetivos propuestos en los plazos establecidos o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- Elaboración de los informes correspondientes a las evaluaciones intermedia y final del Plan de Igualdad, así como de otras que pudieran ser acordadas por esta Comisión de Seguimiento, y en los que se reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad establecidos en la Empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido.
- La revisión y/o modificación las medidas existentes e/o integraciones nuevas medidas que se hayan podido identificar a la luz de la normativa vigente en cada momento y con especial foco en la auditoría retributiva, puestos de igual valor y registro retributivo.

La comisión de seguimiento trabajará en su caso en colaboración con el resto de las comisiones existentes en seno de la empresa, en relación a las materias acordadas en el Plan de Igualdad.

12.3. Reuniones

La Comisión de Seguimiento para el desarrollo de sus funciones de seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad, se reunirá con carácter ordinario dos veces al año, preferentemente en los meses de junio y diciembre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad. En todo caso, se podrán celebrar reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes, convocadas con una antelación mínima de cinco días, para el tratamiento de casos urgentes, graves, o porque haya sido acordado así en reunión ordinaria previa.



Adicionalmente, la Comisión de Seguimiento se reunirá cuando se produzca alguna de las situaciones a las que se refiere el artículo 9.2 del RD 901/2020.

Se acompaña al presente Plan de Igualdad el calendario de implantación, seguimiento y evaluación de las medidas que forman parte del presente Plan de igualdad.

12.4. Vigencia

La vigencia de la Comisión de Seguimiento será la misma que la del Plan de Igualdad, del que forma parte integrante.

12.5. Calendario de actuaciones de seguimiento y evaluación.

La comisión de seguimiento, vigilancia, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad (la "Comisión de Seguimiento") llevará a cabo las funciones anteriormente descritas según se detalla a continuación.

Bloque: proceso de selección y contratación				
	Medida	Plazo de implementación	Seguimiento	Evaluación
1	A todo proveedor que colabore con NMISA en materia de selección y contratación se le facilitará el texto del presente acuerdo, con el fin de que tenga presente los principios en los que se inspira, realizándose los controles necesarios para velar por su cumplimiento.	Durante toda la vigencia del PI	Reunión de la Comisión de Seguimiento Junio de 2024 y Junio de 2025.	Último trimestre del año 2025.
2	Diseño de solicitudes de empleo con criterios técnicos, neutros y objetivos. Garantizar que sean publicados en foros no sexistas y no excluyentes por razón de sexo / que tengan perspectiva de género.	1 año	Reunión de la Comisión de Seguimiento Junio de 2024 y Junio de 2025.	Último trimestre del año 2025.
3	En las ofertas de empleo que se publiquen, con independencia del medio o soporte utilizado para su difusión, no figurará ningún término o expresión que pueda contener una limitación por razón de género o que pudiera ser considerado como tal. Se prestará una especial atención en la redacción de las citadas ofertas, con el fin de que ninguna persona deje de presentar su solicitud por haber podido interpretar que la oferta va orientada únicamente a personas de un sexo determinado.	1 año	Reunión de la Comisión de Seguimiento Junio de 2024 y Junio de 2025.	Último trimestre del año 2025.
4	Los diferentes procesos de selección que se realicen para cubrir los diversos puestos y funciones serán idénticos para hombres y mujeres y se desarrollan bajo las mismas condiciones. Mientras no exista un equilibrio en cuestión de género, a igualdad de condiciones, se tendrá en cuenta el eventual desequilibrio a la hora de valorar posibles incorporaciones, especialmente en las áreas mono género.	1 año	Reunión de la Comisión de Seguimiento Junio de 2024 y Junio de 2025.	Último trimestre del año 2025.



5	Diseñar, difundir y garantizar una guía de entrevistas para las personas implicadas en los procesos de selección. Garantizar el cumplimiento de la guía.	1 año	Reunión de la Comisión de Seguimiento Junio de 2024 y Junio de 2025.	Último trimestre del año 2025.
6	Asegurar la evolución en el proceso de selección de los candidatos/as con objetividad, transparencia e igualdad de oportunidades y eliminando cualquier tipo de pregunta discriminatoria.	1 año	Reunión de la Comisión de Seguimiento Junio de 2024 y Junio de 2025.	Último trimestre del año 2025.
7	Creación de un informe que incluya el número de personas candidatas desagregados por sexo e identificando la persona candidata finalmente incorporada (incluyendo el grupo profesional / categoría profesional). Se requerirá a los proveedores externos un informe resumen en los mismos términos.	Primer semestre de 2025	Reunión de la Comisión de Seguimiento Junio de 2024 y Junio de 2025.	Último trimestre del año 2025.
8	Garantizar y fomentar que el canal de comunicación existente sea conocido, y provee de las vacantes y/o ofertas de trabajo a todas las personas trabajadoras.	1 año	Reunión de la Comisión de Seguimiento Junio de 2024 y Junio de 2025.	Último trimestre del año 2025.
9	Participación en eventos externos que fomenten la incorporación de mujeres en todos los puestos de la organización. En su caso, a través de entidades colaboradoras. Comunicación de los eventos en los que se participen.	Durante toda la vigencia del PI	Reunión de la Comisión de Seguimiento Junio de 2024 y Junio de 2025.	Último trimestre del año 2025.
10	Revisar las ofertas de trabajo para suprimir o valorar aquellas condiciones o exigencias que limiten el acceso del talento femenino a las ofertas. Mejorar lenguaje inclusivo. Añadir compromiso NMISA con los valores en materia de igualdad de género.	1 año	Reunión de la Comisión de Seguimiento Junio de 2024 y Junio de 2025.	Último trimestre del año 2025.

Bloque: Formación

Medida	Plazo de implementación	Seguimiento	Evaluación
--------	-------------------------	-------------	------------



11	Crear un itinerario formativo en materia de igualdad para toda la plantilla el cual sea difundido entre la plantilla. Los miembros de la Comisión de Seguimiento recibirán una formación extensiva en materia de igualdad.	Durante toda la vigencia del PI	Reunión de la Comisión de Seguimiento Junio 2025.	Último trimestre del año 2025.
12	Impartir formación específica sobre prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género y violencia sexual dirigidas a las personas con responsabilidades en los procesos de selección, contratación, promoción, gestión de equipos, formación, incluyendo personal directivo y mandos intermedios, personal de RRHH, y representación de los trabajadores.	Anual	Reunión de la Comisión de Seguimiento Junio 2025.	Último trimestre del año 2025.
13	Incluir la formación específica en materia de igualdad para nuevas personas trabajadoras en su plan de acogida en la empresa.	2 años	Reunión de la Comisión de Seguimiento Junio 2025.	Último trimestre del año 2025.
14	Promover la participación de las personas del género femenino en aquellas formaciones dirigidas a posiciones en las que dicho sexo se encuentra infrarrepresentado.	2 años	Reunión de la Comisión de Seguimiento Junio 2025.	Último trimestre del año 2025.
15	Planificar/Garantizar todas las acciones formativas que sean obligatorias dentro de la jornada laboral.	2 años	Reunión de la Comisión de Seguimiento Junio 2025.	Último trimestre del año 2025.
16	Siempre se garantizará que en la formación realizada en prácticas (FP Dual, becarios/as, personal en prácticas) se fomente la igualdad de géneros.	2 años	Reunión de la Comisión de Seguimiento Junio 2025.	Último trimestre del año 2025.
17	Realizar acciones para identificar las necesidades formativas de la plantilla y dar prioridad al crecimiento de la promoción interna (entre los trabajadores/as).	2 años	Reunión de la Comisión de Seguimiento Junio 2025.	Último trimestre del año 2025.



18	Reforzar para que la información sobre el itinerario formativo en materia de igualdad llegue a todo el personal de la empresa, sobre las ofertas de formación a través de los canales internos utilizados (comunicados NTI, tabloneros de anuncios, etc...) Sin omitir a los/as trabajadores/as que estén de baja, baja maternal, embarazo y lactancia.	2 años	Reunión de la Comisión de Seguimiento Junio 2025.	Último trimestre del año 2025.
----	---	--------	---	--------------------------------

Bloque: Promoción profesional y clasificación profesional

	Medida	Plazo de implementación	Seguimiento	Evaluación
19	Hacer un seguimiento semestral de la acción positiva para la participación de mujeres en la formación para la promoción, para garantizar que las mujeres tienen las mismas opciones a promocionar.	2 años	Reunión de la Comisión de Seguimiento Junio 2025.	Último trimestre del año 2025.
20	Hacer un seguimiento semestral de la acción positiva para la participación de mujeres en la formación para la promoción, para garantizar que las mujeres tienen las mismas opciones a promocionar. Garantizar la formación ligada a la promoción y crecimiento profesional de las mujeres en la organización.	2 años	Reunión de la Comisión de Seguimiento de Junio 2024 y Junio 2025.	Último trimestre del año 2025.
21	Se utilizarán términos neutros en las descripciones de puesto de trabajo con objeto de adecuarlas a la perspectiva de género y a un uso no sexista del lenguaje.	2 años	Reunión de la Comisión de Seguimiento Diciembre 2025	Último trimestre del año 2025.
22	Se facilitará semestralmente a la Comisión de Igualdad información estadística, con el objetivo de medir la progresión de las promociones desagregadas por género, grupo profesional y jornada.	1 año	Reunión de la Comisión de Seguimiento Junio de 2024	Último trimestre del año 2025.
23	Impulsar la promoción de mujeres en puestos de responsabilidad y directivos.	2 años	Reunión de la Comisión de Seguimiento Diciembre 2025	Último trimestre del año 2025.



Bloque: comunicación interna y lenguaje inclusivo				
	Medida	Plazo de implementación	Seguimiento	Evaluación
24	Garantizar la difusión del Plan de Igualdad a toda la plantilla al conjunto de la plantilla por todos los canales que utiliza la Empresa (NTI, Morning Meeting, Win, etc). Aportación de copia en papel a quien lo solicite y no disponga de medios tecnológicos para el desarrollo del trabajo.	Durante la vigencia del PI	Reunión de la Comisión de Seguimiento Junio de 2024 y junio de 2025.	Último trimestre del año 2025.
25	Introducir en la Intranet el Plan de Igualdad y Protocolo de Acoso para conocimiento y consulta de la plantilla.	1 año	Reunión de la Comisión de Seguimiento Junio de 2024 y junio de 2025.	Último trimestre del año 2025.
26	Incluir la información sobre el Plan de Igualdad y el Protocolo de Acoso en los programas de acogida de nuevos/as empleados/as.	1 año	Reunión de la Comisión de Seguimiento Junio de 2024 y junio de 2025.	Último trimestre del año 2025.
27	Garantizar el lenguaje e imágenes y contenido no sexistas en las comunicaciones internas, documentos internos y en la web. Crear un decálogo de comunicación con lenguaje e imágenes sin género.	1 año	Reunión de la Comisión de Seguimiento Junio de 2024 y junio de 2025.	Último trimestre del año 2025.
28	Añadir en la información mensual que actualmente se entrega al Comité de Empresa, los datos de género de cada planta.	1 año	Reunión de la Comisión de Seguimiento Junio de 2024 y junio de 2025.	Último trimestre del año 2025.
29	Incluir en los NTI y las publicaciones de la Empresa el género femenino en las referencias a las personas y evitar publicar imágenes sexistas.	1 año	Reunión de la Comisión de Seguimiento Junio de 2024 y junio de 2025.	Último trimestre del año 2025.
30	Concienciar a la Dirección de la Empresa, como a los mandos intermedios, de utilizar un lenguaje neutro y no discriminatorio a la hora de dirigirse al personal tanto interno como externo.	2 años	Reunión de la Comisión de Seguimiento Junio de 2024 y junio de 2025.	Último trimestre del año 2025.



31	Los comunicados de la Empresa que se hagan a la prensa pública también tendrán que ser editados teniendo en cuenta no caer en una discriminación por razón de género.	1 año	Reunión de la Comisión de Seguimiento Junio de 2024 y junio de 2025.	Último trimestre del año 2025.
32	Se lanzará un NTI informando de la figura del o la Agente de Igualdad y sus competencias en dicha materia. Se presentará previamente a la Representación de los Trabajadores.	2 años	Reunión de la Comisión de Seguimiento Diciembre 2025	Último trimestre del año 2025.

Bloque: condiciones de trabajo

	Medida	Plazo de implementación	Seguimiento	Evaluación
33	Potenciar el uso y conocimiento de medios tecnológicos (manejo de ordenador, acceso a internet, videoconferencias, entre otros) en aquellos colectivos que no suelen utilizarlos de forma habitual.	2 años	Reunión de la Comisión de Seguimiento Diciembre 2025	Último trimestre del año 2025.
34	Evaluar y, en su caso, adaptar puestos de trabajo en las plantas productivas desde la perspectiva de género para facilitar el acceso del colectivo de mujeres.	2 años	Reunión de la Comisión de Seguimiento Diciembre 2025	Último trimestre del año 2025.

Bloque: medidas de conciliación vida profesional, familiar y personal

	Medida	Plazo de implementación	Seguimiento	Evaluación
35	Sensibilizar a los responsables para que las reuniones de grupo se organicen preferentemente en la jornada síncrona.	2 años	Reunión de la Comisión de Seguimiento de Junio 2025.	Último trimestre del año 2025.



36	Creación y difusión a toda la plantilla de un díptico informativo sobre los permisos, licencias y demás derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que contempla la legislación vigente y el convenio colectivo de aplicación.	Primer trimestre del año 2024.	Reunión de la Comisión de Seguimiento de Junio 2025.	Último trimestre del año 2025.
37	Fomentar el uso del permiso de paternidad en el periodo máximo establecido por la normativa laboral y/o dispongan de los permisos retribuidos a su alcance.	Durante toda la vigencia PI	Reunión de la Comisión de Seguimiento de Junio 2025.	Último trimestre del año 2025.
38	Garantizar la implementación de la desconexión digital.	Durante toda la vigencia PI	Reunión de la Comisión de Seguimiento de Junio 2025.	Último trimestre del año 2025.
39	Una vez finalizado el periodo de suspensión legal tras el parto, la trabajadora tendrá derecho a reincorporarse a su actividad laboral en su puesto, horario, y en su caso, turno que venía realizando antes de la situación de embarazo, sin perjuicio de poder ejercer sus derechos de conciliación, como son los permisos de la situación de lactancia, excedencia por maternidad y los referidos a la reducción de jornada y su posible acumulación.	2 años	Reunión de la Comisión de Seguimiento de Junio 2025.	Último trimestre del año 2025.
40	Cuando la prueba a realizar sea la amniocentesis, la madre dispondrá de una licencia de dos días incluyendo el de la prueba.	2 años	Reunión de la Comisión de Seguimiento de Junio 2025.	Último trimestre del año 2025.
41	En la situación de baja por riesgo durante el embarazo su prestación económica será 100% del salario por contingencias profesionales. Si fuese por embarazo de riesgo se aplicará el complemento de empresa hasta alcanzar el 100% del salario.	2 años	Reunión de la Comisión de Seguimiento de Junio 2025.	Último trimestre del año 2025.
42	En caso de nacimiento de un bebé con discapacidad justificada médicamente con posterioridad a las 16 semanas, el permiso se amplía dos semanas más.	2 años	Reunión de la Comisión de Seguimiento de Junio 2025.	Último trimestre del año 2025.



43	Se garantizará la igualdad de derechos de los/las hijos/as biológicos, adoptivos y en acogimiento así como de los tutelados/as. Respecto de los hijos/as del cónyuge o pareja de hecho, cuando éstos convivan con el trabajador/a y se acredite que el cónyuge o pareja de hecho ostentan la custodia plena o compartida de dichos/as hijos/as, serán de aplicación respecto de los mismos las licencias sobre matrimonio o enfermedad de hijos previstas en el Convenio, así como una licencia de tres días en caso de fallecimiento.	2 años	Reunión de la Comisión de Seguimiento de Junio 2025.	Último trimestre del año 2025.
44	En la medida de lo posible, la Dirección intentará reducir los plazos de respuesta para los casos en los que el trabajador/a solicite guarda legal.	Durante toda la vigencia PI	Reunión de la Comisión de Seguimiento de Junio 2025.	Último trimestre del año 2025.
45	Las reducciones de jornada a las que la persona trabajadora tenga legalmente derecho podrán ser acumuladas en días completos a disfrutar en períodos continuados.	Durante toda la vigencia PI	Reunión de la Comisión de Seguimiento de Junio 2025.	Último trimestre del año 2025.
46	Las solicitudes de conciliación excepcionales (se entenderá como excepcional lo no previsto en los convenios colectivos de cada centro de trabajo) se estudiarán por parte de RRHH y se valorará su estimación en función de las causas organizativas y productivas de la Empresa.	Durante toda la vigencia PI	Reunión de la Comisión de Seguimiento de Junio 2025.	Último trimestre del año 2025.

Bloque: prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo/violencia de género

	Medida	Plazo de implementación	Seguimiento	Evaluación
47	Seguimiento de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que hayan podido surgir durante la vigencia del PI.	2 años	Reunión de la Comisión de Seguimiento Junio de 2024	Último trimestre del año 2025.
48	Dar difusión entre la plantilla del procedimiento de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo integrado en el Plan de igualdad.	2 años	Reunión de la Comisión de Seguimiento Diciembre 2025	Último trimestre del año 2025.



Bloque: prevención de la violencia de género

	Medida	Plazo de implementación	Seguimiento	Evaluación
49	Cuando la Dirección de la Empresa tenga conocimiento de que una persona perteneciente a la plantilla es víctima de violencia de género (acreditado por sentencia judicial), se pondrá en contacto con el/la Agente de Igualdad que se ocupará, con la mayor celeridad, a prestarle apoyo y colaboración y de garantizar la protección de la víctima.	Durante toda la vigencia del PI	Reunión de la Comisión de Seguimiento Diciembre 2025 y Junio 2024.	Último trimestre del año 2025.
50	Elaborar, publicar y difundir entre la plantilla una guía con los derechos y medidas previstas en la legislación laboral vigente para las víctimas de violencia de género.	Durante toda la vigencia del PI	Reunión de la Comisión de Seguimiento Diciembre 2025 y Junio 2024.	Último trimestre del año 2025.
51	Elaborar un plan de actuación para los casos de víctima de violencia de género.	Durante el año 2025	Reunión de la Comisión de Seguimiento Diciembre 2025 y Junio 2024.	Último trimestre del año 2025.
52	La Dirección de la Empresa, facilitará a las víctimas de violencia de género, medicina asistencial a través del Servicio Médico.	Durante toda la vigencia del PI	Reunión de la Comisión de Seguimiento Diciembre 2025 y Junio 2024.	Último trimestre del año 2025.
53	La Empresa accederá, a solicitud de la víctima de violencia de género, la reordenación de su jornada de trabajo, incluyendo el cambio de turno, así como la elección de turno fijo.	Durante toda la vigencia del PI	Reunión de la Comisión de Seguimiento Diciembre 2025 y Junio 2024.	Último trimestre del año 2025.
54	La persona víctima de violencia de género tendrá la posibilidad de solicitar una reducción de jornada de hasta el 50% de la misma, con idéntico porcentaje de reducción de salario, así como estipular el horario dentro de la actividad de la empresa.	Durante toda la vigencia del PI	Reunión de la Comisión de Seguimiento Diciembre 2025 y Junio 2024.	Último trimestre del año 2025.



55	La persona víctima de violencia de género podrá solicitar por este motivo una excedencia de duración máxima de 3 años. El periodo en que el trabajador/ra permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad. Durante los primeros 18 meses tendrá derecho a reserva de puesto, transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional y categoría equivalente. Tendrá la consideración de situación asimilada de alta para obtener las prestaciones de desempleo.	Durante toda la vigencia del PI	Reunión de la Comisión de Seguimiento Diciembre 2025 y Junio 2024.	Último trimestre del año 2025.
56	La Dirección de la Empresa, facilitará a las víctimas, así como a los hijos menores o mayores discapacitados, asistencia sanitaria, así como, asesoramiento y apoyo psicológico y jurídico.	Durante toda la vigencia del PI	Reunión de la Comisión de Seguimiento Diciembre 2025 y Junio 2024.	Último trimestre del año 2025.
57	A petición de la víctima de violencia de género la empresa dará prioridad absoluta al cambio de centro solicitado por la misma.	Durante toda la vigencia del PI	Reunión de la Comisión de Seguimiento Diciembre 2025 y Junio 2024.	Último trimestre del año 2025.
58	Cuando en el mismo centro de trabajo coincidan trabajando una víctima de violencia de género y su agresor, se aplicará de forma inmediata el protocolo de acoso.	Durante toda la vigencia del PI	Reunión de la Comisión de Seguimiento Diciembre 2025 y Junio 2024.	Último trimestre del año 2025.
59	Las víctimas de violencia de género tendrán preferencia en la solicitud y concesión de los créditos para adquisición de vivienda u otros motivos que justifiquen su concesión, en el importe y condiciones establecidos en los respectivos Convenios Colectivos. En caso de duda sobre la justificación de los motivos, se trasladará a la Comisión de Igualdad.	Durante toda la vigencia del PI	Reunión de la Comisión de Seguimiento Diciembre 2025 y Junio 2024.	Último trimestre del año 2025.

Bloque: salud laboral desde una perspectiva de género

Medida	Plazo de implementación	Seguimiento	Evaluación	
60	Incorporación perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos laborales y en la vigilancia de la salud, así como en los informes y documentos emitidos por el Comité de Seguridad y Salud. Especial consideración a los riesgos específicos que afectan a las mujeres.	2 años	Reunión de la Comisión de Seguimiento de Junio 2025.	Último trimestre del año 2025.



61	Impulsar políticas en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Salud y Seguridad Laboral desde una perspectiva de género, incidiendo en la actuación frente a los riesgos laborales específicos que afectan a las trabajadoras (psicosociales, trastornos músculo-esqueléticos, stress, acoso sexual y moral, maternidad y lactancia, enfermedades relacionadas con la menopausia, etc.)	2 años	Reunión de la Comisión de Seguimiento de Junio 2025.	Último trimestre del año 2025.
62	Realización de charlas informativas sobre estilo de vida saludable incluyendo charlas específicas por género.	Anualmente	Reunión de la Comisión de Seguimiento de Junio 2025.	Último trimestre del año 2025.
63	Asegurar que la formación en materia de PRL que se imparte a toda la plantilla incorpora la perspectiva de género.	2 años	Reunión de la Comisión de Seguimiento de Junio 2025.	Último trimestre del año 2025.
64	Protocolo LGTBI.	2 años	Reunión de la Comisión de Seguimiento de Junio 2025.	Último trimestre del año 2025.

Bloque: Infrarrepresentación

	Medida	Plazo de implementación	Seguimiento	Evaluación
65	Identificar aquellos ámbitos de la organización en los que el 100% de los equipos/puestos son mono-género.	Primer año de vigencia del PI	Reunión de la Comisión de Seguimiento de Junio 2025.	Último trimestre del año 2025.
66	Adoptar medidas de acción positiva para que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda el género infrarrepresentado.	Durante toda la vigencia del PI	Reunión de la Comisión de Seguimiento de Junio 2025.	Último trimestre del año 2025.

Bloque: Retribución



NISSAN

GROUP OF EUROPE

	Medida	Plazo	Seguimiento	Evaluación
67	Creación del Registro Retributivo anual y segregado por grupos profesionales y por puestos de igual valor.	Anual	Reunión de la Comisión de Seguimiento junio 2024 y 2025.	Último trimestre del año 2025.
68	A petición de la víctima de violencia de género la empresa dará adelanto de las pagas extras integras, así como la bolsa de verano.	Durante toda la vigencia del PI	Reunión de la Comisión de Seguimiento Diciembre 2025 y Junio 2024.	Último trimestre del año 2025.

12.6. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica

En efecto, la Comisión de Seguimiento, compuesta por los miembros relacionados anteriormente, se reunirá en el mes de junio y diciembre de cada año para realizar el seguimiento y la evaluación de las acciones implantadas, en aplicación del plazo de ejecución prevista para cada una de ellas.

Así, la Comisión de Seguimiento realizará en el mes de diciembre 2024 la evaluación de las acciones adoptadas en el año 2024. Asimismo, en el mes de junio de 2024 y 2025 se hará una evaluación de las acciones implementadas en el primer semestre de cada uno de los años.

13. Procedimiento de modificación y revisión del Plan de igualdad y resolución de posibles discrepancias

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan de Igualdad quedará incorporada automáticamente, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, sustituyendo a lo aquí previsto.

A petición de una de las partes, y en caso de ser finalmente consensuado entre las partes que forman la Comisión Negociadora, se podrán redactar los acuerdos necesarios para añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas originales del Plan de Igualdad y ello, en su caso, por otras futuras incorporadas por necesidades derivadas de la legislación, como resultado de la negociación colectiva aplicable, o en función del grado de consecución de los objetivos y medidas concretas establecidas del Plan de Igualdad.

En todo caso, el presente Plan de Igualdad será revisado siempre que:

- Así lo determine o sea consecuencia de una decisión de una autoridad competente.
- En caso de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la Empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, y que altere las situaciones analizadas en el Diagnóstico de Situación.

En caso de que la revisión del Plan de Igualdad resulte necesaria, también se procederá a la actualización del Diagnóstico de Situación y, en su caso, de las medidas del Plan de Igualdad.

Conforme a lo previsto en el artículo 8.2.k) del RD 901/2020, la resolución de las posibles discrepancias se realizará por su remisión al sistema de mediación establecido por el Servicio Inter confederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).



14. Registro del Plan de Igualdad

Este Plan de Igualdad será objeto de la oportuna inscripción en el registro público habilitado al efecto, para su depósito y publicidad, habilitándose al Departamento de RRHH de la Empresa (o en quien este delegue) para efectuar los trámites necesarios para su registro y cumplimentación de la documentación oportuna para ello.

15. Protocolo para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo

En el marco del Plan de Igualdad la Comisión Negociadora también ha acordado y elaborado un Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

En el mismo, constan el compromiso de la Empresa de prevenir y no tolerar el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo, las medidas específicas acordada al efecto para su prevención, la instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

También se articulan las obligaciones de difusión y publicidad del Protocolo entre la plantilla para su conocimiento, así como el procedimiento establecido para su instrucción e investigación, basado en el tratamiento reservado de las denuncias, la identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia y el compromiso de actuación frente a cualquier denuncia, y la aplicación en su caso del correspondiente régimen disciplinario.

El Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo acordado en el seno de la Comisión Negociadora podrá ser objeto de depósito conforme al artículo 12 del RD 901/202.



Anexo 1

Glosario

- **Conciliación de la vida laboral, personal y familiar:** Estrategia que se dirige a hacer compatibles diferentes espacios y tiempos de la vida de las personas para responder a las necesidades y requerimientos de la vida laboral, la vida familiar y la vida personal.
- **Corresponsabilidad:** En relación con la conciliación, se habla de corresponsabilidad de hombres y mujeres a la hora de compartir responsabilidades en el ámbito familiar y doméstico, también son corresponsables los agentes sociales y económicos que son factor clave en el desarrollo de políticas, programas y medidas dirigidas a conseguir la igualdad entre mujeres y hombres y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- **Datos desagregados por sexo:** Conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género.
- **Diagnóstico de Situación:** El diagnóstico sobre la situación en la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres consiste en un estudio de la estructura organizativa de la empresa con el objetivo de saber el grado de cumplimiento del principio de igualdad. El diagnóstico debe incluir información sobre los elementos que pueden generar discriminaciones en la empresa (humanos, económicos, materiales, de organización, etc.) y de qué recursos dispone la empresa para plantear el cambio.
- **Género:** Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas-sexo) entre hombres y mujeres y que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones entre diversas culturas e incluso dentro de una misma cultura.
- **Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres:** Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres. Igualdad de oportunidades significa garantizar que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económica, política, participación social, de toma de decisiones...) y actividades (educación, formación, empleo...) sobre bases de igualdad.
- **Igualdad efectiva:** Existe cuando hay una ausencia real de barreras que limitan la igualdad de una persona en función de su sexo. Supone que las mujeres no encuentren limitaciones que los hombres no tienen.
- **Impacto de género:** Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política en uno y otro sexo, con objeto de evitar sus posibles efectos discriminatorios.



- **Indicador de género:** aquel que sirve específicamente para recoger información sobre el estatus y actividades de las mujeres en relación a los hombres, es decir, permite detectar si existe una situación de desequilibrio entre ambos sexos y señala si determinada intervención ha logrado los resultados previstos en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- **Participación equilibrada de mujeres y hombres:** Reparto entre mujeres y hombres en el acceso y la participación en todas las esferas de la vida que constituye una condición primordial para la igualdad. Se considera participación equilibrada aquella en la que la representación de un sexo no es inferior al 40% ni superior al 60% con respecto al otro sexo.
- **Perspectiva de género:** Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dado de una política o intervención.
- **Transversalidad:** Supone la integración de la perspectiva de género en una actuación, considerando, los puntos de partida, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.
- **Violencia de Género:** La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

Anexo 2

Relación de puestos con riesgo potencial para trabajadoras en periodo de embarazo y/o lactancia.

AREAS FUNCIONALES:

ÁREAS FUNCIONALES		
TIPO DE PUESTO	RIESGO	SEMANA DECLARACIÓN DE RIESGO
Procesos administrativos	Peso-posturas-bipedestación	32
Otros puestos	Valorar riesgos específicos extraordinarios	Según riesgo específico

NTCE:

NTCE		
TIPO DE PUESTO	RIESGO	SEMANA DECLARACIÓN DE RIESGO
Personal técnico / administrativo	Peso-posturas-bipedestación	32
Ensayos de laboratorio / otros puestos	Valorar riesgos específicos extraordinarios	Según riesgo específico

RECAMBIOS:

CAN ESTRUCH / RECAMBIOS		
TIPO DE PUESTO	RIESGO	SEMANA DECLARACIÓN DE RIESGO
Oficinas	Bipedestación-Otros	32
Almacén	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22



ÁVILA:

CARROCERIAS			PINTURA		
TIPO DE PUESTO	RIESGO	SEMANA DECLARACIÓN DE RIESGO	TIPO DE PUESTO	RIESGO	SEMANA DECLARACIÓN DE RIESGO
Soldadura por puntos no robotizada	Campos electromagnéticos	Desde el momento en que se comunicas	Pintado/esmalte	Formaldehido/orgánicos volátiles	En el momento en que se comunicas
Soldadura robotizada (suministro piezas a robot)	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22	Retosques/bajos	Formaldehido/orgánicos volátiles	En el momento en que se comunicas
Soldadura por CO2	Humo de soldadura - Niquel	Desde el momento en que se comunicas	Sellado/Afinado	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22
Otros puestos	Peso- Posturas- Bipedestación	18 o 20 o 22			

TRIM&CHASIS (Montaje)			AREAS FUNCIONALES		
TIPO DE PUESTO	RIESGO	SEMANA DECLARACIÓN DE RIESGO	TIPO DE PUESTO	RIESGO	SEMANA DECLARACIÓN DE RIESGO
Líneas de montaje	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22	Procesos administrativos	Peso-posturas-bipedestación	32
Otros puestos	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22	Otros puestos	Valorar riesgos específicos extraordinarios	Según riesgo específico

Durante el periodo de lactancia no se podrán ocupar los siguientes puestos en la planta de Ávila:

- Soldadura por puntos no robotizada (Riesgo de exposición a campos electromagnético).
- Soldadura por CO2 (Riesgo de exposición al humo de soldadura-Niquel)
- Pintado/Esmalte (Riesgo de exposición a formaldehidos/orgánicos volátiles)
- Retosques/bajos (Riesgo de exposición a formaldehidos/orgánicos volátiles)

CANTABRIA

CALIDAD			MANTENIMIENTO		
TIPO DE PUESTO	RIESGO	SEMANA DECLARACIÓN DE RIESGO	TIPO DE PUESTO	RIESGO	SEMANA DECLARACIÓN DE RIESGO
Fundición	Peso-posturas-bipedestación-radiaciones ionizantes	Desde el momento en el que se comunica	Mecanizado	Peso-posturas-bipedestación	Desde el momento en el que se comunica
Mecanizado	Peso-posturas-bipedestación	32	Fundición	Peso-posturas-bipedestación-ruído-polvo-trabajos en altura	Desde el momento en el que se comunica
Otros puestos	Valorar riesgos específicos extraordinarios	Según riesgo específico	Otros puestos	Peso-posturas-bipedestación	18, 20 o 22

FUNDICION			MECANIZADO		
TIPO DE PUESTO	RIESGO	SEMANA DECLARACIÓN DE RIESGO	TIPO DE PUESTO	RIESGO	SEMANA DECLARACIÓN DE RIESGO
Líneas verticales	Peso-Postura- Bipedestación-polvo ambiental-trabajos a diferente nivel-firmes irregulares-ruído- transito de carretillas	Desde el momento en que se comunica	Talleres 1, 2 Y 3	Aceites de corte y taladrinas	Desde el momento en que se comunica
Líneas horizontales	Peso-Postura- Bipedestación-polvo ambiental-trabajos a diferente nivel-firmes irregulares-ruído- transito de carretillas	Desde el momento en que se comunica	Cabinas de pintura	Peso-posturas- bipedestación- ruido- contaminantes químicos	Desde el momento en que se comunica
Fusión	Peso-posturas- ruído-polvo-transito de carretillas	Desde el momento en que se comunica	Expediciones	Peso-estrés térmico- bipedestación- transito de carretillas	Desde el momento en que se comunica
Otros puestos	Peso- Posturas- Bipedestación	18 o 20 o 22	Otros puestos	Peso- Posturas- Bipedestación	18 o 20 o 22

Durante el periodo de lactancia no se podrán ocupar los siguientes puestos en la planta de Cantabria:

- Fundición (Riesgo de exposición radiaciones ionizantes).
- Fundición: (Riesgo de exposición a ruido, polvo y trabajos en altura).
- Líneas verticales (Riesgo de exposición polvo ambiental y ruido).
- Líneas horizontales (Riesgo de exposición polvo ambiental y ruido).
- Fusión (Riesgo de exposición polvo ambiental y ruido).
- Cabinas de pintura (Riesgo contaminantes químicos y ruido).