

Se va a proceder a la puesta en implantación del II Plan de Igualdad en Suministros Martínez. Las empresas que invierten en la promoción de la igualdad consiguen una serie de **ventajas** de importante valor:

- ▲ Una plantilla implicada y comprometida con la empresa.
- ▲ Un equipo de trabajo motivado y con capacidad de adaptación a nuevas formas de trabajo.
- ▲ Organización más flexible.
- ▲ Mejora en la gestión y planificación del tiempo de trabajo.
- ▲ Imagen actual, moderna y mejor valorada de la empresa.
- ▲ Mejora del clima laboral.
- ▲ Consolidación de la Responsabilidad Social Corporativa.
- ▲ Permite detectar situaciones de discriminación.

## IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES

# II PLAN DE IGUALDAD

## 2023-2027



## COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Suministros Martínez declara su compromiso para proceder al establecimiento y desarrollo de las políticas que integran la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo y/o género, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de oportunidades efectiva entre mujeres y hombres.



### PLAN DE IGUALDAD

Un Plan de Igualdad es “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.”

## OBJETIVOS

Generar cultura organizacional basada en la igualdad, incorporando de forma transversal la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Garantizar que la trayectoria laboral de las mujeres y hombres en la empresa se desarrolla en igualdad de trato y oportunidades, adoptando para ello medidas y acciones encaminadas a conseguir la igualdad real y efectiva en el seno de la organización y evitar cualquier tipo de discriminación.

Prevenir cualquier tipo de situación de acoso sexual o por razón de sexo que pudiera darse en la empresa y ofrecer a la plantilla una protección eficaz frente a estas situaciones.

## Materias a tratar en el Plan de Igualdad

### SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección y contratación, para evitar posibles discriminaciones
- Conseguir mayor presencia de mujeres y hombres en las distintas categorías de la empresa dónde haya menor representación.

### CLASIFICACIÓN E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

- Garantizar que el equipo o la persona encargada de la clasificación del personal tenga formación y sensibilidad hacia la igualdad de oportunidades.
- Garantizar que las categorías profesionales de la empresa se encuentran representadas de forma equilibrada, eliminando los estereotipos de género.
- Obtener una descripción objetiva de los puestos de trabajo y las competencias de cada uno de ellos integrando la perspectiva de género.

### PROMOCIÓN

- Procedimentar los procesos de promoción bajo el sistema de gestión por competencias con el fin de garantizar un sistema de promoción justo e igualitario.
- Garantizar que los procesos de promoción (selección interna) se llevan a cabo en igualdad de condiciones.
- Promover la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias sin distinción de género.

### FORMACIÓN

- Promover la realización de acciones formativas en igualdad de oportunidades que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.

### RETRIBUCIÓN Y CONDICIONES DE TRABAJO

- Garantizar la no existencia de trato discriminatorio por razón de sexo respecto a las retribuciones previstas en los convenios colectivos, así como en el resto de normas colectivas pactadas en la empresa.

### REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, garantizando el ejercicio de los derechos reconocidos en la Ley y los convenios; informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y garantizando el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades.

### PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y VIOLENCIA DE GÉNERO

- Garantizar un entorno de trabajo seguro, libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo, de discriminación y de condiciones contrarias al bienestar.
- Concienciar a la plantilla de la lacra social que supone la violencia de género. Reconocer y dar a conocer los derechos de las mujeres contratadas con discapacidad o con riesgo de exclusión social.

### COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

- Implicar e informar a la plantilla de todas las actividades relacionadas con el Plan de Igualdad.
- Sensibilizar a la plantilla acerca del uso no sexista y no discriminatorio del lenguaje.
- Favorecer y dar a conocer la imagen y el compromiso con la igualdad en la empresa de forma pública.