

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

PLASTIGAUR



ÍNDICE

1. Presentación de la empresa	3
A. Perfil, ámbito de actuación y relaciones con el entorno.....	3
B. Antecedentes en materia de igualdad	5
C. Compromiso	6
2. Determinación de las partes.....	7
3. Ámbito personal, territorial y temporal	8
4. Metodología	9
A. Orientaciones	9
B. Fuentes de datos	11
5. Proceso participativo: orientaciones para el I Plan de Igualdad	13
6. Informe del diagnóstico: principales conclusiones	14
7. Informe de la auditoria retributiva.....	16
8. Objetivos (cualitativos y cuantitativos) y acciones.....	21
A. Panel de objetivos y acciones.....	21
B. Presentación de objetivos y acciones por áreas	22
C. Presentación de objetivos y acciones por áreas. Resumen presupuestario.....	30
D. Priorización de objetivos y acciones	31
9. Cronograma de actuaciones.....	32
10. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.....	43
11. Composición y funcionamiento de la Comisión encargada del seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad	44
12. Procedimiento de modificación y de resolución de discrepancias	45
13. Indicadores prioritarios	46

1. Presentación de la empresa

A. Perfil, ámbito de actuación y relaciones con el entorno

Entre montes verdes y pueblos a un lado y otro de la carretera, llegando a Andoain se erige el pabellón de PLASTIGAUR. Te adentramos en un edificio funcional, donde el calor llega de dentro y de una mano abierta que te recibe y te invita a pasar...

Nacimos en 1989 y con ella una nueva forma de trabajar. Somos una empresa, que ofrece soluciones de envase y embalaje flexible para el sector industrial y consumo.

Actualmente, y tras la construcción de una nueva nave conectada a las antiguas instalaciones, disponemos de una superficie actual de la planta de alrededor de 9000m².

Fabricamos para todos los segmentos que necesitan de una solución en film flexible: alimentación, bebidas, pet food, vidrio, construcción, higiene, químico y electrodoméstico.

Nuestro equipo de profesionales está formado por una gran diversidad de talentos. Estamos a la vanguardia de las innovaciones y tendencias en el mercado, con foco en la sostenibilidad y con una difusión activa del conocimiento interno y externo.

Hoy, estamos aquí por nuestro ADN, los valores que tenemos. Somos personas que trabajan proyectos y soluciones, y ahora, eres parte de nosotros. A lo largo de tu recorrido en PLASTIGAUR, tendrás retos y proyectos con los que podrás crecer personal y profesionalmente.

NUESTRA ESTRATEGIA

En nuestro desarrollo como empresa, hemos definido planes estratégicos para abordar nuestros objetivos para llegar de donde estamos ahora a donde queremos estar.

Somos una empresa familiar profesionalizada y organizada, apostamos por una adecuada estructuración de funciones, cuidando que en esa restructuración no se pierda la cercanía, la confianza y los valores que caracterizan nuestra Empresa Familiar.

Estamos añadiendo valor a nuestro producto permanentemente, dejando atrás el plástico anónimo de embalaje terciario y secundario. La gran apuesta que hicimos fue el salto a fabricar embalaje primario, ya que nos supuso entrar en el

mundo de la impresión. Así, hoy realizamos de forma conjunta la extrusión, impresión y laminación para ofrecer un producto de alto valor añadido.

Hoy, estamos apostando por un doble objetivo. Por un lado, estamos desplegando la presencia de Plastigaur en el mercado con la introducción de productos de alto valor añadido y por el otro, avanzando en la eficiencia productiva a través de proyectos de Industria 4.0 y desarrollando una apuesta clara por la energía renovable en la sostenibilidad y economía circular.

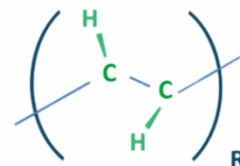
Así, hasta la fecha, entre todas las personas que completamos PLASTIGAUR hemos conseguido una trayectoria ascendente y a su vez, ser una empresa internacional, ya que de la mano de nuestros clientes referentes estamos presentes en los mercados de España, Portugal, Francia, Alemania, Norte de África, Uruguay, México y otros.

MISIÓN / VISIÓN / VALORES

Nuestra MISIÓN es ofrecer soluciones de envase y embalaje flexible de alto valor añadido para el sector Industrial y consumo realizando de forma conjunta la extrusión, impresión y laminación.

Tenemos como VISIÓN ser referente en la sostenibilidad en el sector del envase y embalaje flexible, a través de la innovación constante y la excelencia en todos los procesos.

Tenemos unos VALORES fuertemente arraigados y transmitidos por los fundadores, siendo parte esencial de nuestra cultura organizacional:



VALORES VS COMPORTAMIENTOS



B. Antecedentes en materia de igualdad

En Plastigaur hemos realizado el proceso de elaboración del Plan de Igualdad cubriendo la obligación legal y ofreciendo una mirada más amplia a la organización. Buscamos crear una cultura de igualdad, caminando hacia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Durante la elaboración del Plan, proceso que comenzó en 2020 pero por diferentes motivos se ha alargado hasta hoy, hemos avanzado en relación a la igualdad, concretamente en cuanto a los puestos de responsabilidad donde hoy en día encontramos un equipo directivo equilibrado entre sexos.

En cuanto al equipo que forma Plastigaur, a la hora de captar el talento, siempre nos hemos fijado en la persona, teniendo en cuenta ambos sexos. El Plan nos ofrecerá una perspectiva de género afinando esa búsqueda de talento.

Nuestra labor como organización que tiene influencia en el entorno es facilitar y ayudar a conseguir una sociedad igualitaria. Llevamos años realizando comunicaciones el día 08 de marzo y el día 25 de noviembre, como fechas conmemorativas para las mujeres. Además, Plastigaur hace una apuesta clara por ayudar a romper con los estereotipos de género patrocinando el equipo de baloncesto femenino de Andoain.

C. Compromiso

COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES



La Dirección de PLASTIGAUR, S.A. declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de estrategias que integren la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, sin ningún tipo de discriminación, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización.

Asumimos el principio de igualdad entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Empresa y nos comprometemos a:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades a las mujeres y los hombres que trabajan en la Empresa, en lo referente al acceso al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo profesional, la retribución, la participación y las condiciones de trabajo.
- Facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las personas que constituyen la plantilla, promoviendo la corresponsabilidad.
- Conseguir un entorno de trabajo eficaz, seguro y respetuoso, estableciendo medidas para la prevención y actuando eficientemente frente a cualquier conducta constitutiva de acoso sexual o acoso por razón de sexo, que no serán permitidas ni toleradas en nuestra Organización.
- Sensibilizar y formar al personal en materia de igualdad de mujeres y hombres e integrar el principio de igualdad en las actividades formativas.
- Hacer un uso no sexista del lenguaje e imágenes, tanto en nuestras comunicaciones internas como externas.
- Ejercer de organización tractora de la igualdad en nuestro entorno social, promoviendo actuaciones que contribuyan a generar cambios sociales en este sentido.
- Asignar los recursos humanos y materiales necesarios para la implantación efectiva de las acciones del Plan de Igualdad.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de Planes de Igualdad, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento y evaluación.

Para la gestión del Plan de Igualdad se ha creado la Comisión de Igualdad, integrada por la representación legal de los trabajadores y trabajadoras y representantes de la Dirección. Asimismo se potenciará la participación de todas las personas que conforman la plantilla.

La Dirección asume personalmente el liderazgo para el desarrollo de los Planes de igualdad y la comunicación de los resultados.

Andoain 17/06/2020

(Fdo.: Director Gerente)

2. Determinación de las partes

La Comisión de PLASTIGAUR está compuesta por representación de la empresa y representación de las personas trabajadoras.

Sus principales funciones son:

- Negociación y elaboración del informe de diagnóstico y plan de igualdad.
- Identificación de las prioridades para el plan de igualdad, en base al diagnóstico realizado.
- Impulso de la implantación del plan en la empresa.
- Definición de procedimiento de seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento, en base a los indicadores elegidos.

Comisión Negociadora del Plan	
Representación empresa	Ana Fernandez (Directora RRHH)
	Nerea Garmendia (Directora financiera)
Representación personas trabajadoras (Comité empresa)	Dani Hernandez (ELA)
	Daniel Navarro (ELA)

3. Ámbito personal, territorial y temporal

Ámbito Personal

Este plan es de aplicación para todas las personas de PLASTIGAUR, en su centro de trabajo cuyos datos son los que han formado parte del diagnóstico previo, que presten servicios durante la vigencia del mismo.

La persona responsable de igualdad es

Ámbito Territorial

Este plan es de aplicación para todas las personas PLASTIGAUR, sita en Av. Ama Kandida, 0, 20140 Andoain, Gipuzkoa.

Ámbito Temporal

El presente plan de igualdad tiene prevista una vigencia de abril 2023- abril 2027.

4. Metodología

A. Orientaciones

Análisis datos descriptivos de la plantilla

Para la elaboración del diagnóstico de PLASTIGAUR, hemos asumido los criterios que propone la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, modificada por el Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, y su reglamentación actual mediante los Reales Decretos 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, e incorporado algún otro considerado crítico en el ámbito :

- Estrategia y política de Igualdad.
- Acceso, selección y clasificación profesional.
- Promoción y formación.
- Infrarrepresentación femenina.
- Análisis de la retribución. Auditoría salarial.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida laboral, personal y familiar.
- Prevención de acoso sexual y por razón de sexo.
- Comunicación e imagen de igualdad.
- Actividad de la empresa y dimensión externa.

Se ha utilizado la siguiente metodología de abordaje:

- Cuantitativa y cualitativa, en la que se ha hecho un análisis a partir de los datos desagregados por sexo, y diversa información de gestión, proporcionados por la empresa.

- Se ha incorporado la metodología para la elaboración de Diagnóstico y Plan para la Igualdad en empresas y entidades privadas, de EMAKUNDE/ Instituto Vasco de la Mujer, y se ha combinado con método propio de la Consultora.
- La empresa declara la veracidad de la totalidad de la información proporcionada en el proceso de elaboración del diagnóstico y Plan de Igualdad, de conformidad con los requisitos establecidos en la legislación vigente en materia de igualdad y a los efectos de dar cumplimiento a los objetivos previstos en la misma

B. Fuentes de datos

Análisis datos descriptivos de la plantilla

Análisis de los datos desagregados por sexo proporcionados por la entidad. (31/12/21).

1. Características de la plantilla:
 - Distribución.
 - Organización.
 - Edad.
 - Responsabilidades de cuidado.
 - Estudios.
 - Formación en igualdad.
 - Antigüedad.
 - Diversidad.
2. Condiciones laborales y gestión de personas:
 - Contrato y jornada.
 - Horarios.
 - Análisis de la retribución.
 - Accidentabilidad y absentismo
 - Medidas de conciliación y flexibilidad de tiempo y espacio.
 - Contrataciones.
 - Formación.
 - Salidas.
 - Promociones internas.
 - Seguridad y salud y prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo
3. Actividad de la entidad y dimensión externa:
 - Personas usuarias.
 - Clientela.
 - Desarrollo de productos y servicios.
 - Subcontrataciones.
 - Voluntariado
4. Análisis de la comunicación:
 - Contenido y uso del lenguaje e imágenes.
 - Análisis de la web
 - Redes sociales
 - Vías de comunicación
 - Imagen corporativa

Análisis de contenido, y de uso del lenguaje e imágenes:

- a. Convenio colectivo PLASTIGAUR (2022).
- b. Modelo de empresa saludable como mecanismo para la atracción y retención del talento.
- c. Encuesta de satisfacción (2018).
- d. Estudio psicosocial.
- e. Informe auditoria ISO 2020.
- f. Código ético (2017).
- g. Organigrama empresa.
- h. Plan de vigilancia de la salud.
- i. Política ética y de conducta.
- j. Política integrada del sistema de gestión.
- k. Plan de sensibilización PRL.
- l. Perfiles puestos de trabajo.
- m. Manual de acogida.
- n. Sistema de clasificación profesional.
- o. Plan anual de formación (2021/2022).
- p. Procedimiento de evaluación del desempeño.
- q. Informe de necesidades de formación (2022).
- r. Registro de formaciones.
- s. Procedimiento de gestión de formación.
- t. Sistema de política retributiva.
- u. Datos salarios 2020.
- v. Certificados formación de igualdad.
- w. Comunicaciones e informes del año 2022.
- x. Página web.
- y. LinkedIn.
- z. Vías de comunicación.
- aa. Calendario de comunicación 2021.
- bb. Ejemplos de comunicación interna y externa.
- cc. Procedimiento empresas subcontratadas.

5. Proceso participativo: orientaciones para el I Plan de Igualdad

Para la elaboración del presente Plan para la Igualdad se ha trabajado desde estas dimensiones principales:

- Realización de un diagnóstico **cuantitativo y cualitativo** en materia de igualdad y valoración de puntos fuertes y áreas de mejora, teniendo como referencia los aspectos que indica el Real Decreto Ley 6/2019 que modifica la Ley Orgánica 3/2007, su reglamentación 901/2020 y 902/2020, y las recomendaciones y metodología de Emakunde para empresas y entidades privadas.
- Identificación de **expectativas, frenos y tracciones** de las personas de la Comisión Negociadora formada por representantes de la empresa y representantes legales de las personas trabajadoras.
 - Expectativas:
 - Cumplimiento de la normativa.
 - Evidenciar que en la organización se apuesta por el talento.
 - Mejorar la retención del talento, éxito en las contrataciones.
 - Pautar procesos para la garantizar la no discriminación.
 - Mejorar la comunicación haciéndola más inclusiva.

6. Informe del diagnóstico: principales conclusiones

1. Estrategia. Política de igualdad.

Plastigaur cuenta con procedimientos de gestión de personas pautados. Su política ética y de conducta están definidas recogiendo los valores de no discriminación, integridad de las personas, equidad en la autoridad, ... Es una empresa concienciada en la atracción del talento tanto de hombres como de mujeres.

En el último año ha avanzado en el camino de la igualdad incorporando mujeres en puestos de dirección. Este aspecto puede ayudar a generar políticas para la incorporación de mujeres a aquellos puestos en las que están infrarrepresentadas.

La organización pertenece a un sector masculinizado, factor que se refleja en la distribución de la plantilla, donde encontramos un 15% de mujeres y frente a un 85% de hombres.

2. Acceso, selección y contratación.

Plastigaur cuenta con un manual de acogida en el que se recoge el compromiso por garantizar la igualdad de trato y oportunidades.

El nivel de mayor responsabilidad, actualmente, está en equilibrio, con 3 mujeres y 2 hombres en puestos directivos y un hombre en el puesto de gerencia. En los niveles de menos responsabilidad, encontramos mayor diferencia en la distribución de mujeres y hombres, siendo muy pocas las mujeres que ocupan puestos de mano de obra directa. Sería conveniente revisar los procesos de selección aplicando la perspectiva de género para favorecer el aumento de la plantilla femenina.

En la organización encontramos áreas masculinizadas, relacionadas con la tarea que desempeñan mostrando la segregación ocupacional existente en el sector.

3. Formación y promoción.

La organización cuenta con un diagnóstico de necesidades formativas en base al cual se elabora un Plan de formación anual. Sería conveniente reservar un % del presupuesto del plan de formación para cursos o sesiones formativas relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres, a fin de sensibilizar a la plantilla. Del mismo modo, sería interesante la aplicación de la perspectiva de género, analizando las necesidades de las mujeres para poder acceder a puesto en los que están infrarrepresentadas, en ocasiones por la formación que ostentan.

En relación a las promociones, la organización ha considerado importante la sistematización de las mismas. Sería interesante llevar a cabo un registro de las personas promocionables y las promocionadas desagregado por sexo.

Atendiendo al nivel de estudios de la plantilla, observamos que las mujeres cuentan con estudios superiores, aspecto relacionado con los puestos que desempeñan, los cuales requieren de mayor cualificación.

4. Análisis de la retribución.

La organización ha realizado un registro salarial y reflexionado sobre los puestos de igual valor de la empresa. El registro salarial y la auditoría retributiva se han clasificado en función de esos puestos de igual valor. Es importante la consolidación de esta clasificación e identificación de los puestos de la organización.

Las brechas que se derivan del registro salarial son inferiores al 25% que establece la normativa.

Todas las personas trabajadoras cuentan con un seguro de incapacidad total o absoluta.

5. Fomento salud laboral. Prevención de violencia y del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El informe de riesgos psicosociales del que consta la organización recoge el riesgo por acoso sexual y por razón de sexo indicando tolerancia cero ante estas situaciones. Cuenta con un modelo de empresa saludable entendido como mecanismo para la atracción y retención del talento.

La organización refiere que el patronaje y el calzado de trabajo cuentan con perspectiva de género.

Una de las acciones para el Plan deberá dirigirse a la elaboración de un procedimiento para la prevención y actuación contra todo acto que atente contra la integridad y libertad sexual de las personas trabajadoras, recogiendo el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Además, es importante formar a la plantilla en este sentido.

6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida laboral, familiar y personal.

Plastigaur facilita la conciliación de la plantilla con su vida laboral, familiar y personal. El sector de la producción dificulta las posibilidades de flexibilidad al contar con un sistema a turnos en la que no hay cese de actividad.

Encontramos una plantilla en la que la mitad cuenta con responsabilidades de cuidado. Es un aspecto a tener en cuenta a la hora de analizar cuáles son las necesidades de las personas trabajadoras en este sentido.

7. Comunicación e imagen en igualdad.

La organización cuenta con una fluida comunicación con la plantilla, haciéndole participe de los sucesos de la organización. Las vías de comunicación son el email y la intranet, además del tablón de anuncios en el taller y pantallas.

Plastigaur muestra intención de hacer un uso inclusivo del lenguaje, encontrando aun expresiones en masculino genérico. Sería interesante obtener o elaborar un manual de uso inclusivo del lenguaje con normas básicas. Además, es una empresa que aboga por el uso del euskera, la cual es una lengua mayoritariamente inclusiva.

El uso de imágenes es inclusivo mostrando tanto a mujeres como a hombres.

En la intranet la denominación de acceso a las personas trabajadoras es “el portal del empleado” termino en masculino genérico, el cual sería conveniente cambiar.

8. Actividad de la empresa y dimensión externa.

Plastigaur cuenta con un procedimiento de subcontratación. Además, en el código ético se indica la garantía de igualdad de trato y oportunidades.

Cuentan con un servicio subcontratado, el de limpieza. el cual lo ejecutan dos mujeres. Este punto nos muestra la segregación horizontal existente.

Es una empresa que trata de romper los estereotipos de genero hacia fuera, como ejemplo patrocina el equipo de baloncesto femenino de Andoain. También participa en obras sociales y compromete a toda la organización en la aportación dineraria para diferentes ONGs.

7. Informe de la auditoría retributiva

La Auditoría Retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

Para llevar a cabo el análisis de la política retributiva de PLASTIGAUR se han tomado como referencia los criterios dispuestos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, modificada por el Real decreto legislativo 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, y desarrollada por el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. El art. 6 del citado Real Decreto 902/2002 establece que:

Las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas en los términos establecidos en la sección siguiente de este capítulo tendrán un registro retributivo con las siguientes peculiaridades respecto del artículo 5.2:

a) El registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en los artículos 4 y 8.1.a) aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el citado artículo 5.2.

b) El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento.

La empresa ha realizado un registro salarial conforme a su clasificación de puesto de igual valor, pudiendo realizar la auditoría retributiva en base a la misma clasificación,

siguiendo las orientaciones del 902/2020. Los datos utilizados para el presente análisis provienen del registro salarial del año 2021.

Con el fin de preservar la confidencialidad de los datos, a pesar de haber sido analizadas las cifras salariales en su totalidad, sólo se incorporan en el presente documento el análisis de aquellos grupos en lo que exista al menos tres personas para comparar, lo que permite hablar de medias y medianas, y no del salario identificable de una persona.

La petición, conforme a legalidad vigente, se refiere a datos realmente percibidos y desagregados, aunque el análisis proporciona también datos equiparados, un segundo escenario que uniformiza la jornada laboral para comparar en igualdad de condiciones. El dato equiparado nos muestra un escenario ideal en el que todas las personas están a jornada completa todo el año, lo que permite comparar el dato promedio o mediana, prescindiendo de casuística de las diferentes horas trabajadas (medidas de conciliación, incorporaciones recientes, jornadas parciales).

Para comenzar con el análisis, se ha llevado a cabo una observación de la brecha salarial no ajustada, que mide la diferencia porcentual bruta entre el salario de mujeres y hombres, dato con el que no se puede concluir la existencia de discriminación salarial, pero que permite analizar si se mantienen posiciones equivalentes en las diferentes áreas de la empresa.

La brecha salarial promedia de los datos efectivos es de 21%. Es una diferencia inferior al 25% que establece la ley. Sin embargo, es una diferencia considerable. Si atendemos a los datos equiparados, es decir, simulando que todas las personas trabajadoras han estado en la organización durante toda la anualidad con jornada completa, esa diferencia disminuye a un 3%, diferencia casi inexistente. Este dato nos indica que la diferencia de los datos efectivos puede justificarse en la parcialidad (entendida como la jornada inferior a la jornada completa que considera la organización) e incorporación durante el año de las mujeres. Además, también podemos observar que los hombres cuentan con mayor antigüedad que las mujeres.

Los datos de mediana, el importe medio que perciben hombres y mujeres, nos ofrecen una brecha salarial de los datos efectivos de un 56%, dato por encima del 25% que establece la ley. Esta diferencia está relacionada con la jornada laboral o la incorporación

a mitad de año de las mujeres, ya que si observamos los datos equiparados esta brecha disminuye a un 6%.

Sería interesante observar la parcialidad o temporalidad que afecta más a las mujeres que a los hombres atendiendo a la diferencia que presentan los datos efectivos y los equiparados.

En cuanto al análisis de la brecha salarial ajustada, nos referimos a ella como el cálculo de la diferencia de retribuciones de mujeres y hombres, teniendo en cuenta las características que comparten tanto mujeres como hombres agrupados en los diferentes puestos.

Estos son los diferentes conceptos que se han tenido en cuenta a la hora de analizar la retribución de PLASTIGAUR:

- Salario Base
- Complementos salariales
 - Antigüedad
 - Plus puesto de trabajo
 - Plus turnicidad
 - Plus responsable SAT
 - Plus vacacional
 - Plus semana santa
 - Plus día trabajador
 - Plus cambio de puesto
 - Incentivos
 - Guardias
 - Horas extra
 - Plus 25º aniversario
- Complementos extrasalariales
 - Dietas

La clasificación realizada por la empresa cuenta con 7 grupos diferenciados, los cuales se han agrupado según el criterio de puestos de igual valor. Estos grupos son los siguientes:

- Grupo 1: Gerencia
- Grupo 2: Puestos directivos
- Grupo 3: Personas responsables
- Grupo 4: Coordinación
- Grupo 5: Técnicos/as
- Grupo 6: Personas operarias
- Grupo 7: Administración

En estos grupos encontramos a hombres y mujeres en 5 de ellos: puestos directivos, personas responsables, técnicos/as, personas operarias y administración. En los otros dos grupos encontramos únicamente a hombres.

Como se ha indicado anteriormente, únicamente se expondrán los datos de aquellos grupos en los que haya 3 o más personas de cada sexo. Estos grupos son el grupo 3, el grupo 5 y el grupo 6.

Se muestra un cuadro con los datos porcentuales:

GRUPO 3 7H/4M		SALARIO BASE	COMPLEMENTOS SALARIALES	TOTAL
DATOS	PROMEDIO	12%	14%	12%
EFFECTIVO	MEDIANA	6%	-44%	7%
DATOS	PROMEDIO	7%	10%	7%
EQUIPARADO	MEDIANA	1%	-37%	1%
GRUPO 5 55H/4M		SALARIO BASE	COMPLEMENTOS SALARIALES	TOTAL
DATOS	PROMEDIO	16%	69%	22%
EFFECTIVO	MEDIANA	20%	99%	25%
DATOS	PROMEDIO	-5%	61%	2%
EQUIPARADO	MEDIANA	-18%	94%	5%
GRUPO 6 76H/8M		SALARIO BASE	COMPLEMENTOS SALARIALES	TOTAL
DATOS	PROMEDIO	-2%	76%	6%
EFFECTIVO	MEDIANA	29%	76%	32%
DATOS	PROMEDIO	-5%	69%	-1%
EQUIPARADO	MEDIANA	1%	92%	-1%

En estos grupos encontramos diferencias bastante elevadas, más concretamente en los datos efectivos medianas del grupo 5 y en el grupo 6. Sin embargo, en ambos si atendemos a los datos equiparados esta diferencia disminuye a un -1% y un 5%,

diferencia casi inexistente. Por lo tanto, la diferencia de los datos efectivos está relacionada con la parcialidad la temporalidad que ya hemos podido observar en la brecha salarial no ajustada.

En el grupo 3, en general encontramos diferencias en favor de los hombres. Estas diferencias se deben a que dentro de la propia escala/grupos encontramos posiciones que cuentan con características salariales diferentes debido a la turnicidad del puesto (5º turno). Estas posiciones se encuentran masculinizadas (extrusión e impresión). Es decir, los hombres reciben un salario superior debido a que pertenecen a departamentos con una diferente retribución por las turnicidades que desempeñan y diferentes pluses. Además, son los hombres los que realizan más horas extra, y los que cuentan con pluses por obtener los puestos de delegados/as, comerciales y dirección.

Tomando como punto de partida el presente análisis, la organización mantendrá una actitud vigilante para garantizar una retribución sin discriminación, monitorizando los registros salariales anuales, tal como se establece en las acciones que se mencionan en el área 4 de este plan: Análisis retributivo.

8. Objetivos (cualitativos y cuantitativos) y acciones

A. Panel de objetivos y acciones

Área 1: Estrategia y Política de igualdad.

- Objetivo 1.1: Desplegar el principio de igualdad de trato y oportunidades en la empresa creando cultura de igualdad.
- Objetivo 1.2.: Realizar el seguimiento, implantación y evaluación del Plan de Igualdad.

Área 2: Acceso, selección y contratación.

- Objetivo 2.1: Garantizar procesos de selección libre de discriminación por sexo y primando siempre el talento.

Área 3: Formación y Promoción.

- Objetivo 3.1: Aplicar la perspectiva de género en el área de formación de la organización.
- Objetivo 3.2: garantizar procesos de promoción libres de discriminación por sexo.

Área 4: Análisis de la retribución.

- Objetivo 4.1.: Garantizar una retribución libre de discriminación por razón de sexo.

Área 5: Salud laboral y Prevención de riesgos laborales. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- Objetivo 5.1: Abordar la prevención de riesgos laborales con aplicación de la perspectiva de género.

Área 6: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

- Objetivo 6.1: Facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Área 7: Comunicación e imagen de igualdad.

- Objetivo 7.1: Transmitir una comunicación inclusiva libre de sesgos de género.

Área 8: Actividad de la empresa y dimensión externa.

- Objetivo 8.1: Fortalecer las alianzas con los grupos de intereses construyendo igualdad.

B. Presentación de objetivos y acciones por áreas

Área 1: Estrategia y política de igualdad.

Objetivo 1: Desplegar el principio de igualdad de trato y oportunidades en la empresa creando cultura de igualdad.

ACCIÓN	RESPONSABLES	FECHA	DESTINATARIAS	REGISTRO/INDICADOR
1. Incorporar en la documentación estratégica de la organización el compromiso por garantizar y fomentar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres (valores).	Dirección	1º sem 2023	Empresa	Documentación estratégica
2. Formar en igualdad de género a las personas que ocupan puestos de dirección, ofreciendo una perspectiva más amplia y favoreciendo las políticas transversales de igualdad en la empresa.	RRHH	1º sem 2023	Dirección Empresa	Certificado de formación/curso interno
3. Incorporar preguntas relacionadas con la igualdad en la encuesta de satisfacción de la organización, recogiendo las respuestas desagregadas por sexo y siempre salvaguardando el anonimato de la persona encuestada.	RRHH	1º sem 2023-2024-2025-2026	Plantilla	Resultado de la encuesta Indicadores M/H

Área 1: Estrategia y política de igualdad.

Objetivo 2 Realizar el seguimiento, implantación y evaluación del Plan de Igualdad.

ACCIÓN	RESPONSABLES	FECHA	DESTINATARIAS	REGISTRO/INDICADOR
1. Elaborar un plan de seguimiento del Plan de Igualdad, recogiendo las normas necesarias para dirigir a la comisión de seguimiento.	Comisión Seguimiento	1º sem 2023	Comisión Seguimiento Empresa	Plan de seguimiento
2. Celebrar una reunión anual y elaborar un informe en el que se recoja el grado de cumplimiento del plan y se indiquen los hitos previstos para el año siguiente.	Comisión Seguimiento	2º sem 2023-2024-2025-2026	Empresa	Acta de seguimiento
3. Obtener una herramienta para facilitar el seguimiento de las acciones acordadas en el plan (facilita consultora).	Comisión Seguimiento	2º sem 2023	Comisión Seguimiento Empresa	Herramienta de seguimiento
4. Realizar un informe final de evaluación del plan ofreciendo pautas para la realización del plan posterior.	Comisión Seguimiento	1º sem 2027	Empresa	Informe de evaluación del plan

Área 2: Acceso, selección y contratación.

Objetivo 1: Garantizar procesos de selección libre de discriminación por sexo, primando siempre el talento.

ACCIÓN	RESPONSABLES	FECHA	DESTINATARIAS	REGISTRO/INDICADOR
1. Elaborar un procedimiento de selección con perspectiva de género en el que se analice el impacto de género en cada una de sus fases, desde la publicación de la oferta de empleo hasta la contratación de la persona seleccionada.	RRHH	2º sem 2024	Nuevas candidaturas	Proceso de selección
2. Revisar los perfiles de puestos desde una perspectiva de género, utilizando un lenguaje inclusivo en la nomenclatura.	RRHH	2º sem 2024	Empresa	Perfiles de puestos
3. Crear un guion de entrevistas en el que se elimine todo tipo de información relacionado con la vida personal de la persona candidata, ciñéndose a la vida profesional.	RRHH	2º sem 2024	Candidaturas procesos selección	Guion entrevistas selección
4. Llevar a cabo un registro desagregado por sexo de las candidaturas de los procesos de selección distinguiendo las diferentes etapas.	RRHH	Durante la vigencia del plan	Empresa	Registro de procesos de selección

Área 3: Formación y promoción.

Objetivo 1: Aplicar la perspectiva de género en el área de formación de la organización.

ACCIÓN	RESPONSABLES	FECHA	DESTINATARIAS	REGISTRO/INDICADOR
1. Realizar u diagnóstico de necesidades formativas con perspectiva de género.	RRHH	1º sem 2024- 2025- 2026	Plantilla	DNF
2. Realizar un Plan de formación anual en base al DNF.	RRHH	1º sem 2024- 2025- 2026	Plantilla	Plan de formación
3. Reservar un porcentaje del presupuesto de formación para ofrecer cursos de sensibilización de igualdad a toda la plantilla.	RRHH	1º sem 2024- 2025- 2026	Plantilla	Plan de formación
4. Llevar a cabo un registro de formaciones desagregado por área y sexo.	RRHH	Vigencia del plan	Empresa	Registro de formaciones Indicadores M/H

Área 3: Formación y promoción.

Objetivo 2: Garantizar procesos de promoción libres de discriminación por sexo.

ACCIÓN	RESPONSABLES	FECHA	DESTINATARIAS	REGISTRO/INDICADOR
1. Establecer criterios claros, no discriminatorios para los procesos de promoción, evitando estereotipos de genero de disponibilidad de las mujeres o su capacidad para liderar.	Dirección	1º sem 2024	Plantilla	Criterios para promoción
2. Llevar a cabo un registro de todas las promociones internas y las personas que promocionan desagregadas por sexo.	RRHH	Vigencia del plan	Plantilla empresa	Registro promociones Procesos de promoción

Área 4: Análisis de la retribución.

Objetivo 1: Garantizar una retribución libre de discriminación por razón de sexo.

ACCIÓN	RESPONSABLES	FECHA	DESTINATARIAS	REGISTRO/INDICADOR
1. Llevar a cabo un registro salarial anual desagregado por sexo.	Dirección Administración	1º sem 2024-2026- 2026-2027	Plantilla Empresa	Registro salarial anual
2. Consolidar la clasificación de puesto de igual valor dentro de la organización.	Dirección	1º sem 2024	Empresa	Clasificación de puestos de igual valor
3. Establecer y explicar los criterios para la aplicación de los complementos salariales.	Dirección	1º sem 2024	Plantilla Empresa	Criterios escritos

Área 5: Salud laboral y prevención de riesgos laborales. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Objetivo 1: Abordar la prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género.

ACCIÓN	RESPONSABLES	FECHA	DESTINATARIAS	REGISTRO/INDICADOR
1. Analizar los riesgos psicosociales de cada puesto de trabajo desde la perspectiva de género incluyendo el riesgo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.	Responsable PRL	1º sem 2025	Empresa	Evaluación de riesgos
2. Elaborar un protocolo para la prevención y la actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo (acorde a la normativa vigente).	Comisión seguimiento Responsable PRL Dirección	1º sem 2023	Empresa Plantilla	protocolo
3. Nombrar a una persona o un grupo encargado de activar el protocolo (Comité ético).	RRHH	1º sem 2023	Empresa Plantilla	Nombramiento
4. Informar del protocolo a toda la plantilla.	RRHH	1º sem 2023	Plantilla	Comunicación
5. Ofrecer una formación sobre acoso sexual y por razón de sexo en base al protocolo elaborado por la organización.	RRHH	2º sem 2023	Plantilla	Certificado formación

Área 6: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Objetivo 1: Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

ACCIÓN	RESPONSABLES	FECHA	DESTINATARIAS	REGISTRO/INDICADOR
1. Facilitar la comunicación de las personas con la organización con el fin de ofrecer un espacio de confianza para las necesidades relacionadas con la vida personal, familiar y laboral.	Dirección	Vigencia plan	Plantilla	Comunicaciones Resultados encuesta
2. Llevar a cabo un registro de las medidas de conciliación a las que se acoge la plantilla.	RRHH	Vigencia plan	Empresa	Registro Indicadores M/H
3. Informar a las nuevas incorporaciones de la póliza de conciliación de la empresa, indicando las medidas de conciliación de las que disponen tanto legales como las mejoras que tenga la organización.	RRHH	Vigencia plan	Nuevas incorporaciones	Manual de acogida

Área 7: Comunicación e imagen de igualdad

Objetivo 1: Transmitir una comunicación inclusiva libre de sesgos de género.

ACCIÓN	RESPONSABLES	FECHA	DESTINATARIAS	REGISTRO/INDICADOR
1. Obtener un manual de lenguaje inclusivo con reglas básicas para toda la plantilla, principalmente para las personas que se encargan de realizar comunicaciones tanto internas como externas.	Responsable comunicación Comisión Seguimiento	1 sem 2023	Empresa Plantilla	Manual de uso del lenguaje
2. Realizar un muestro de la documentación identificando términos en los que se hace uso del masculino genérico para cambiarlos en base a las pautas que ofrezca el manual del lenguaje.	Responsable comunicación Administración	Vigencia del plan	Empresa	Muestreo documentación
3. Formación de la persona responsable de la comunicación (RRHH marketing)	RRHH	2º sem 2025	Responsable comunicación	Certificado formación
4. Cambiar el término “portal del empleado” por un término más inclusivo como “Plastigaur gunea”.	Dirección Responsable comunicación	1º sem 2023	Empresa	Cambio de nombre
5. Comunicar a la plantilla la finalización del plan de igual.	Dirección	1º sem 2023	Plantilla	Comunicación
6. Añadir en la página web el documento del plan de igual y el compromiso por garantizar una igualdad de trato y oportunidades.	Responsable comunicación	1º sem 2023	Empresa Plantilla	Página web

Área 8: Actividad de la empresa y dimensión externa.

Objetivo 1: Mostrar el camino hacia la igualdad a otros grupos de interés, facilitando la sensibilización de la sociedad.

ACCIÓN	RESPONSABLES	FECHA	DESTINATARIAS	REGISTRO/INDICADOR
1. Realizar publicaciones en las fechas conmemorativas como el 8 de marzo y el 25 de noviembre.	Responsable comunicación Comisión Seguimiento	Vigencia del plan	Empresa Plantilla	Publicaciones

C. Presentación de objetivos y acciones por áreas. Resumen presupuestario.

El presupuesto estimado para la vigencia total del Plan de Igualdad es de 22.000€. este importe se corresponde a los siguientes conceptos:

- 10.000€ de coste externo que se materializará en formación.
- 3000€ anuales de trabajo interno, contabilizando las horas de trabaja que supondrá a las personas responsables.

D. Priorización de objetivos y acciones

La Comisión Negociadora acuerda las siguientes acciones como prioritarias:

1. Incorporar en la documentación estratégica de la organización el compromiso por garantizar y fomentar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres (valores).
2. Formar en igualdad de género a las personas que ocupan puestos de dirección, ofreciendo una perspectiva más amplia y favoreciendo las políticas transversales de igualdad en la empresa.
3. Incorporar preguntas relacionadas con la igualdad en la encuesta de satisfacción de la organización, recogiendo las respuestas desagregadas por sexo y siempre salvaguardando el anonimato de la persona encuestada.
4. Elaborar un plan de seguimiento del Plan de Igualdad, recogiendo las normas necesarias para dirigir a la comisión de seguimiento.
5. Realizar un diagnóstico de necesidades formativas con perspectiva de género.
6. Realizar un Plan de formación anual en base al DNF.
7. Reservar un porcentaje del presupuesto de formación para ofrecer cursos de sensibilización de igualdad a toda la plantilla.
8. Llevar a cabo un registro salarial anual desagregado por sexo.
9. Elaborar un protocolo para la prevención y la actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo (acorde a la normativa vigente).
10. Nombrar a una persona o un grupo encargado de activar el protocolo (Comité ético).
11. Informar del protocolo a toda la plantilla.
12. Ofrecer una formación sobre acoso sexual y por razón de sexo en base al protocolo elaborado por la organización.
13. Obtener un manual de lenguaje inclusivo con reglas básicas para toda la plantilla, principalmente para las personas que se encargan de realizar comunicaciones tanto internas como externas.
14. Realizar un muestro de la documentación identificando términos en los que se hace uso del masculino genérico para cambiarlos en base a las pautas que ofrezca el manual del lenguaje.
15. Formación de la persona responsable de la comunicación (RRHH marketing)
16. Cambiar el término “portal del empleado” por un término más inclusivo como “Plastigaur guinea”.
17. Comunicar a la plantilla la finalización del plan de igual.
18. Añadir en la página web el documento del plan de igual y el compromiso por garantizar una igualdad de trato y oportunidades.

9. Cronograma de actuaciones

9.1. Cronograma general.

abr 2023- abr 2027					
Área 1: Estrategia. Política de igualdad					
Objetivo 1.1.: Desplegar el principio de igualdad de trato y oportunidades en la empresa creando cultura de igualdad.	2023	2024	2025	2026	2027
1. Incorporar en la documentación estratégica de la organización el compromiso por garantizar y fomentar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres (valores).	1 sem				
2. Formar en igualdad de género a las personas que ocupan puestos de dirección, ofreciendo una perspectiva más amplia y favoreciendo las políticas transversales de igualdad en la empresa.	1 sem				
3. Incorporar preguntas relacionadas con la igualdad en la encuesta de satisfacción de la organización, recogiendo las respuestas desagregadas por sexo y siempre salvaguardando el anonimato de la persona encuestada.	1 sem	1 sem	1 sem	1 sem	
Área 1: Estrategia. Política de igualdad					
Objetivo 1.2.: Realizar el seguimiento, implantación y evaluación del Plan de Igualdad.	2023	2024	2025	2026	2027
1. Elaborar un plan de seguimiento del Plan de Igualdad, recogiendo las normas necesarias para dirigir a la comisión de seguimiento.	1 sem				
2. Celebrar una reunión anual y elaborar un informe en el que se recoja el grado de cumplimiento del plan y se indiquen los hitos previstos para el año siguiente.	2 sem	2 sem	2 sem	2 sem	
3. Obtener una herramienta para facilitar el seguimiento de las acciones acordadas en el plan (facilita consultora).	2 sem				
4. Realizar un informe final de evaluación del plan ofreciendo pautas para la realización del plan posterior.					1 sem
Área 2: Acceso, selección y contratación.					
Objetivo 2.1: Garantizar procesos de selección libre de discriminación por sexo, primando siempre el talento	2023	2024	2025	2026	2027
1. Elaborar un procedimiento de selección con perspectiva de género en el que se analice el impacto de género en cada una de sus fases, desde la publicación de la oferta de empleo hasta la contratación de la persona seleccionada.		2 sem			
2. Revisar los perfiles de puestos desde una perspectiva de género, utilizando un lenguaje inclusivo en la nomenclatura.		2 sem			
3. Crear un guion de entrevistas en el que se elimine todo tipo de información relacionado con la vida personal de la persona candidata, ciñéndose a la vida profesional.		2 sem			
4. Llevar a cabo un registro desagregado por sexo de las candidaturas de los procesos de selección distinguiendo las diferentes etapas.					
Área 3: Formación y Promoción.	2023	2024	2025	2026	2027

Objetivo 3.1: Aplicar la perspectiva de género en el área de formación de la organización.					
1. Realizar un diagnóstico de necesidades formativas con perspectiva de género.	1 sem	1 sem	1 sem	1 sem	1 sem
2. Realizar un Plan de formación anual en base al DNF.	1 sem	1 sem	1 sem	1 sem	1 sem
3. Reservar un porcentaje del presupuesto de formación para ofrecer cursos de sensibilización de igualdad a toda la plantilla.	1 sem	1 sem	1 sem	1 sem	1 sem
4. Llevar a cabo un registro de formaciones desagregado por área y sexo.					
Área 3: Formación y Promoción.					
Objetivo 3.2.: Garantizar procesos de promoción libres de discriminación por sexo.	2023	2024	2025	2026	2027
1. Establecer criterios claros, no discriminatorios para los procesos de promoción, evitando estereotipos de género de disponibilidad de las mujeres o su capacidad para liderar.		1 sem			
2. Llevar a cabo un registro de todas las promociones internas y las personas que promocionan desagregadas por sexo.					
Área 4: Análisis de la retribución					
Objetivo 4.1.: Garantizar una retribución libre de discriminación por razón de sexo.	2023	2024	2025	2026	2027
1. Llevar a cabo un registro salarial anual desagregado por sexo.	1 sem	1 sem	1 sem	1 sem	1 sem
2. Consolidar la clasificación de puesto de igual valor dentro de la organización.		1 sem			
3. Establecer y explicar los criterios para la aplicación de los complementos salariales.		1 sem			
Área 5: Fomento salud laboral y Prevención de violencia y acoso sexual y acoso por razón de sexo.					
Objetivo 5.1: Abordar la prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género.	2023	2024	2025	2026	2027
1. Analizar los riesgos psicosociales de cada puesto de trabajo desde la perspectiva de género incluyendo el riesgo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.			1 sem		
2. Elaborar un protocolo para la prevención y la actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo (acorde a la normativa vigente).	1 sem				
3. Nombrar a una persona o un grupo encargado de activar el protocolo (Comité ético).	1 sem				
4. Informar del protocolo a toda la plantilla.	1 sem				
5. Ofrecer una formación sobre acoso sexual y por razón de sexo en base al protocolo elaborado por la organización.	1 sem				
Área 6: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.					
Objetivo 6.1: Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	2023	2024	2025	2026	2027

1. Facilitar la comunicación de las personas con la organización con el fin de ofrecer un espacio de confianza para las necesidades relacionadas con la vida personal, familiar y laboral.					
2. Llevar a cabo un registro de las medidas de conciliación a las que se acoge la plantilla.					
3. Informar a las nuevas incorporaciones de la política de conciliación de la empresa, indicando las medidas de conciliación de las que disponen tanto legales como las mejoras que tenga la organización.					
Área 7: Comunicación e Imagen de igualdad.					
Objetivo 7.1: Transmitir una comunicación inclusiva libre de sesgos de género.	2023	2024	2025	2026	2027
1. Obtener un manual de lenguaje inclusivo con reglas básicas para toda la plantilla, principalmente para las personas que se encargan de realizar comunicaciones tanto internas como externas.	1 sem				
2. Realizar un muestro de la documentación identificando términos en los que se hace uso del masculino genérico para cambiarlos en base a las pautas que ofrezca el manual del lenguaje.					
3. Formación de la persona responsable de la comunicación (RRHH marketing)	1 sem		2 sem		
4. Cambiar el término “portal del empleado” por un término más inclusivo como “Plastigaur guinea”.	1 sem				
5. Comunicar a la plantilla la finalización del plan de igual.	1 sem				
6. Añadir en la página web el documento del plan de igual y el compromiso por garantizar una igualdad de trato y oportunidades.	1 sem				
Área 8: Actividad de la empresa y dimensión externa					
Objetivo 8.1: Mostrar el camino hacia la igualdad a otros grupos de interés, facilitando la sensibilización de la sociedad.	2023	2024	2025	2026	2027
1. Realizar publicaciones en las fechas conmemorativas como el 8 de marzo y el 25 de noviembre.					

9.2. Cronograma 2023.

Área 1: Estrategia. Política de igualdad	
Objetivo 1.1.: Desplegar el principio de igualdad de trato y oportunidades en la empresa creando cultura de igualdad.	2023
1. Incorporar en la documentación estratégica de la organización el compromiso por garantizar y fomentar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres (valores).	1 sem
2. Formar en igualdad de género a las personas que ocupan puestos de dirección, ofreciendo una perspectiva más amplia y favoreciendo las políticas transversales de igualdad en la empresa.	1 sem
3. Incorporar preguntas relacionadas con la igualdad en la encuesta de satisfacción de la organización, recogiendo las respuestas desagregadas por sexo y siempre salvaguardando el anonimato de la persona encuestada.	1 sem
Área 1: Estrategia. Política de igualdad	
Objetivo 1.2.: Realizar el seguimiento, implantación y evaluación del Plan de Igualdad.	2023
1. Elaborar un plan de seguimiento del Plan de Igualdad, recogiendo las normas necesarias para dirigir a la comisión de seguimiento.	1 sem
2. Celebrar una reunión anual y elaborar un informe en el que se recoja el grado de cumplimiento del plan y se indiquen los hitos previstos para el año siguiente.	2 sem
3. Obtener una herramienta para facilitar el seguimiento de las acciones acordadas en el plan (facilita consultora).	2 sem
Área 2: Acceso, selección y contratación.	
Objetivo 2.1: Garantizar procesos de selección libre de discriminación por sexo, primando siempre el talento	2023
4. Llevar a cabo un registro desagregado por sexo de las candidaturas de los procesos de selección distinguiendo las diferentes etapas.	
Área 3: Formación y Promoción.	
Objetivo 3.1: Aplicar la perspectiva de género en el área de formación de la organización.	2023
1. Realizar un diagnóstico de necesidades formativas con perspectiva de género.	1 sem
2. Realizar un Plan de formación anual en base al DNF.	1 sem
3. Reservar un porcentaje del presupuesto de formación para ofrecer cursos de sensibilización de igualdad a toda la plantilla.	1 sem
4. Llevar a cabo un registro de formaciones desagregado por área y sexo.	
Área 3: Formación y Promoción.	
Objetivo 3.2.: Garantizar procesos de promoción libres de discriminación por sexo.	2023
2. Llevar a cabo un registro de todas las promociones internas y las personas que promocionan desagregadas por sexo.	
Área 4: Análisis de la retribución	
Objetivo 4.1.: Garantizar una retribución libre de discriminación por razón de sexo.	2023
1. Llevar a cabo un registro salarial anual desagregado por sexo.	1 sem
Área 5: Fomento salud laboral y Prevención de violencia y acoso sexual y acoso por razón de sexo.	2023

Objetivo 5.1: Abordar la prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género.	
2. Elaborar un protocolo para la prevención y la actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo (acorde a la normativa vigente).	1 sem
3. Nombrar a una persona o un grupo encargado de activar el protocolo (Comité ético).	1 sem
4. Informar del protocolo a toda la plantilla.	1 sem
5. Ofrecer una formación sobre acoso sexual y por razón de sexo en base al protocolo elaborado por la organización.	1 sem
Área 6: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	2023
Objetivo 6.1: Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	
1. Facilitar la comunicación de las personas con la organización con el fin de ofrecer un espacio de confianza para las necesidades relacionadas con la vida personal, familiar y laboral.	
2. Llevar a cabo un registro de las medidas de conciliación a las que se acoge la plantilla.	
3. Informar a las nuevas incorporaciones de la política de conciliación de la empresa, indicando las medidas de conciliación de las que disponen tanto legales como las mejoras que tenga la organización.	
Área 7: Comunicación e Imagen de igualdad.	2023
Objetivo 7.1: Transmitir una comunicación inclusiva libre de sesgos de género.	
1. Obtener un manual de lenguaje inclusivo con reglas básicas para toda la plantilla, principalmente para las personas que se encargan de realizar comunicaciones tanto internas como externas.	1 sem
2. Realizar un muestro de la documentación identificando términos en los que se hace uso del masculino genérico para cambiarlos en base a las pautas que ofrezca el manual del lenguaje.	
3. Formación de la persona responsable de la comunicación (RRHH marketing)	1 sem
4. Cambiar el término “portal del empleado” por un término más inclusivo como “Plastigaur gunea”.	1 sem
5. Comunicar a la plantilla la finalización del plan de igual.	1 sem
6. Añadir en la página web el documento del plan de igual y el compromiso por garantizar una igualdad de trato y oportunidades.	1 sem
Área 8: Actividad de la empresa y dimensión externa	2023
Objetivo 8.1: Mostrar el camino hacia la igualdad a otros grupos de interés, facilitando la sensibilización de la sociedad.	
1. Realizar publicaciones en las fechas conmemorativas como el 8 de marzo y el 25 de noviembre.	

9.3. Cronograma 2024.

Área 1: Estrategia. Política de igualdad	
Objetivo 1.1.: Desplegar el principio de igualdad de trato y oportunidades en la empresa creando cultura de igualdad.	2024
3. Incorporar preguntas relacionadas con la igualdad en la encuesta de satisfacción de la organización, recogiendo las respuestas desagregadas por sexo y siempre salvaguardando el anonimato de la persona encuestada.	1 sem
Área 1: Estrategia. Política de igualdad	
Objetivo 1.2.: Realizar el seguimiento, implantación y evaluación del Plan de Igualdad.	2024
2. Celebrar una reunión anual y elaborar un informe en el que se recoja el grado de cumplimiento del plan y se indiquen los hitos previstos para el año siguiente.	2 sem
Área 2: Acceso, selección y contratación.	
Objetivo 2.1: Garantizar procesos de selección libre de discriminación por sexo, primando siempre el talento	2024
1. Elaborar un procedimiento de selección con perspectiva de género en el que se analice el impacto de género en cada una de sus fases, desde la publicación de la oferta de empleo hasta la contratación de la persona seleccionada.	2 sem
2. Revisar los perfiles de puestos desde una perspectiva de género, utilizando un lenguaje inclusivo en la nomenclatura.	2 sem
3. Crear un guion de entrevistas en el que se elimine todo tipo de información relacionado con la vida personal de la persona candidata, ciñéndose a la vida profesional.	2 sem
4. Llevar a cabo un registro desagregado por sexo de las candidaturas de los procesos de selección distinguiendo las diferentes etapas.	
Área 3: Formación y Promoción.	
Objetivo 3.1: Aplicar la perspectiva de género en el área de formación de la organización.	2024
1. Realizar un diagnóstico de necesidades formativas con perspectiva de género.	1 sem
2. Realizar un Plan de formación anual en base al DNF.	1 sem
3. Reservar un porcentaje del presupuesto de formación para ofrecer cursos de sensibilización de igualdad a toda la plantilla.	1 sem
4. Llevar a cabo un registro de formaciones desagregado por área y sexo.	
Área 3: Formación y Promoción.	
Objetivo 3.2.: Garantizar procesos de promoción libres de discriminación por sexo.	2024
1. Establecer criterios claros, no discriminatorios para los procesos de promoción, evitando estereotipos de género de disponibilidad de las mujeres o su capacidad para liderar.	1 sem
2. Llevar a cabo un registro de todas las promociones internas y las personas que promocionan desagregadas por sexo.	
Área 4: Análisis de la retribución	
Objetivo 4.1.: Garantizar una retribución libre de discriminación por razón de sexo.	2024

1. Llevar a cabo un registro salarial anual desagregado por sexo.	1 sem
2. Consolidar la clasificación de puesto de igual valor dentro de la organización.	1 sem
3. Establecer y explicar los criterios para la aplicación de los complementos salariales.	1 sem
Área 6: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	2024
Objetivo 6.1: Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	
1. Facilitar la comunicación de las personas con la organización con el fin de ofrecer un espacio de confianza para las necesidades relacionadas con la vida personal, familiar y laboral.	
2. Llevar a cabo un registro de las medidas de conciliación a las que se acoge la plantilla.	
3. Informar a las nuevas incorporaciones de la política de conciliación de la empresa, indicando las medidas de conciliación de las que disponen tanto legales como las mejoras que tenga la organización.	
Área 7: Comunicación e Imagen de igualdad.	2024
Objetivo 7.1: Transmitir una comunicación inclusiva libre de sesgos de género.	
2. Realizar un muestro de la documentación identificando términos en los que se hace uso del masculino genérico para cambiarlos en base a las pautas que ofrezca el manual del lenguaje.	
Área 8: Actividad de la empresa y dimensión externa	2024
Objetivo 8.1: Mostrar el camino hacia la igualdad a otros grupos de interés, facilitando la sensibilización de la sociedad.	
1. Realizar publicaciones en las fechas conmemorativas como el 8 de marzo y el 25 de noviembre.	

9.4. Cronograma 2025.

Área 1: Estrategia. Política de igualdad	2025
Objetivo 1.1.: Desplegar el principio de igualdad de trato y oportunidades en la empresa creando cultura de igualdad.	
3. Incorporar preguntas relacionadas con la igualdad en la encuesta de satisfacción de la organización, recogiendo las respuestas desagregadas por sexo y siempre salvaguardando el anonimato de la persona encuestada.	1 sem
Área 1: Estrategia. Política de igualdad	2025
Objetivo 1.2.: Realizar el seguimiento, implantación y evaluación del Plan de Igualdad.	
2. Celebrar una reunión anual y elaborar un informe en el que se recoja el grado de cumplimiento del plan y se indiquen los hitos previstos para el año siguiente.	2 sem
Área 2: Acceso, selección y contratación.	2025

Objetivo 2.1: Garantizar procesos de selección libre de discriminación por sexo, primando siempre el talento	
4. Llevar a cabo un registro desagregado por sexo de las candidaturas de los procesos de selección distinguiendo las diferentes etapas.	
Área 3: Formación y Promoción.	
Objetivo 3.1: Aplicar la perspectiva de género en el área de formación de la organización.	2025
1. Realizar un diagnóstico de necesidades formativas con perspectiva de género.	1 sem
2. Realizar un Plan de formación anual en base al DNF.	1 sem
3. Reservar un porcentaje del presupuesto de formación para ofrecer cursos de sensibilización de igualdad a toda la plantilla.	1 sem
4. Llevar a cabo un registro de formaciones desagregado por área y sexo.	
Área 3: Formación y Promoción.	
Objetivo 3.2.: Garantizar procesos de promoción libres de discriminación por sexo.	2025
2. Llevar a cabo un registro de todas las promociones internas y las personas que promocionan desagregadas por sexo.	
Área 4: Análisis de la retribución	
Objetivo 4.1.: Garantizar una retribución libre de discriminación por razón de sexo.	2025
1. Llevar a cabo un registro salarial anual desagregado por sexo.	1 sem
Área 5: Fomento salud laboral y Prevención de violencia y acoso sexual y acoso por razón de sexo.	
Objetivo 5.1: Abordar la prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género.	2025
1. Analizar los riesgos psicosociales de cada puesto de trabajo desde la perspectiva de género incluyendo el riesgo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.	1 sem
Área 6: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	
Objetivo 6.1: Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	2025
1. Facilitar la comunicación de las personas con la organización con el fin de ofrecer un espacio de confianza para las necesidades relacionadas con la vida personal, familiar y laboral.	
2. Llevar a cabo un registro de las medidas de conciliación a las que se acoge la plantilla.	
3. Informar a las nuevas incorporaciones de la política de conciliación de la empresa, indicando las medidas de conciliación de las que disponen tanto legales como las mejoras que tenga la organización.	
Área 7: Comunicación e Imagen de igualdad.	2025

Objetivo 7.1: Transmitir una comunicación inclusiva libre de sesgos de género.	
2. Realizar un muestro de la documentación identificando términos en los que se hace uso del masculino genérico para cambiarlos en base a las pautas que ofrezca el manual del lenguaje.	
3. Formación de la persona responsable de la comunicación (RRHH marketing)	2 sem
Área 8: Actividad de la empresa y dimensión externa	
Objetivo 8.1: Mostrar el camino hacia la igualdad a otros grupos de interés, facilitando la sensibilización de la sociedad.	2025
1. Realizar publicaciones en las fechas conmemorativas como el 8 de marzo y el 25 de noviembre.	

9.5. Cronograma 2026.

Área 1: Estrategia. Política de igualdad	
Objetivo 1.1.: Desplegar el principio de igualdad de trato y oportunidades en la empresa creando cultura de igualdad.	2026
3. Incorporar preguntas relacionadas con la igualdad en la encuesta de satisfacción de la organización, recogiendo las respuestas desagregadas por sexo y siempre salvaguardando el anonimato de la persona encuestada.	1 sem
Área 1: Estrategia. Política de igualdad	
Objetivo 1.2.: Realizar el seguimiento, implantación y evaluación del Plan de Igualdad.	2026
2. Celebrar una reunión anual y elaborar un informe en el que se recoja el grado de cumplimiento del plan y se indiquen los hitos previstos para el año siguiente.	2 sem
Área 2: Acceso, selección y contratación.	
Objetivo 2.1: Garantizar procesos de selección libre de discriminación por sexo, primando siempre el talento	2026
4. Llevar a cabo un registro desagregado por sexo de las candidaturas de los procesos de selección distinguiendo las diferentes etapas.	
Área 3: Formación y Promoción.	
Objetivo 3.1: Aplicar la perspectiva de género en el área de formación de la organización.	2026
1. Realizar un diagnóstico de necesidades formativas con perspectiva de género.	1 sem
2. Realizar un Plan de formación anual en base al DNF.	1 sem
3. Reservar un porcentaje del presupuesto de formación para ofrecer cursos de sensibilización de igualdad a toda la plantilla.	1 sem
4. Llevar a cabo un registro de formaciones desagregado por área y sexo.	
Área 3: Formación y Promoción.	
Objetivo 3.2.: Garantizar procesos de promoción libres de discriminación por sexo.	2026

2. Llevar a cabo un registro de todas las promociones internas y las personas que promocionan desagregadas por sexo.	
Área 4: Análisis de la retribución	
Objetivo 4.1.: Garantizar una retribución libre de discriminación por razón de sexo.	2026
1. Llevar a cabo un registro salarial anual desagregado por sexo.	1 sem
Área 6: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	
Objetivo 6.1: Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	2026
1. Facilitar la comunicación de las personas con la organización con el fin de ofrecer un espacio de confianza para las necesidades relacionadas con la vida personal, familiar y laboral.	
2. Llevar a cabo un registro de las medidas de conciliación a las que se acoge la plantilla.	
3. Informar a las nuevas incorporaciones de la política de conciliación de la empresa, indicando las medidas de conciliación de las que disponen tanto legales como las mejoras que tenga la organización.	
Área 7: Comunicación e Imagen de igualdad.	
Objetivo 7.1: Transmitir una comunicación inclusiva libre de sesgos de género.	2026
2. Realizar un muestro de la documentación identificando términos en los que se hace uso del masculino genérico para cambiarlos en base a las pautas que ofrezca el manual del lenguaje.	
Área 8: Actividad de la empresa y dimensión externa	
Objetivo 8.1: Mostrar el camino hacia la igualdad a otros grupos de interés, facilitando la sensibilización de la sociedad.	2026
1. Realizar publicaciones en las fechas conmemorativas como el 8 de marzo y el 25 de noviembre.	

9.6. Cronograma 2027.

Área 1: Estrategia. Política de igualdad	
Objetivo 1.2.: Realizar el seguimiento, implantación y evaluación del Plan de Igualdad.	2027
4. Realizar un informe final de evaluación del plan ofreciendo pautas para la realización del plan posterior.	1 sem
Área 2: Acceso, selección y contratación.	
Objetivo 2.1: Garantizar procesos de selección libre de discriminación por sexo, primando siempre el talento	2027
4. Llevar a cabo un registro desagregado por sexo de las candidaturas de los procesos de selección distinguiendo las diferentes etapas.	
Área 3: Formación y Promoción.	2027

Objetivo 3.1: Aplicar la perspectiva de género en el área de formación de la organización.	
1. Realizar un diagnóstico de necesidades formativas con perspectiva de género.	1 sem
2. Realizar un Plan de formación anual en base al DNF.	1 sem
3. Reservar un porcentaje del presupuesto de formación para ofrecer cursos de sensibilización de igualdad a toda la plantilla.	1 sem
4. Llevar a cabo un registro de formaciones desagregado por área y sexo.	
Área 3: Formación y Promoción.	
Objetivo 3.2.: Garantizar procesos de promoción libres de discriminación por sexo.	2027
2. Llevar a cabo un registro de todas las promociones internas y las personas que promocionan desagregadas por sexo.	
Área 4: Análisis de la retribución	
Objetivo 4.1.: Garantizar una retribución libre de discriminación por razón de sexo.	2027
1. Llevar a cabo un registro salarial anual desagregado por sexo.	1 sem
Área 6: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	
Objetivo 6.1: Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	2027
1. Facilitar la comunicación de las personas con la organización con el fin de ofrecer un espacio de confianza para las necesidades relacionadas con la vida personal, familiar y laboral.	
2. Llevar a cabo un registro de las medidas de conciliación a las que se acoge la plantilla.	
3. Informar a las nuevas incorporaciones de la política de conciliación de la empresa, indicando las medidas de conciliación de las que disponen tanto legales como las mejoras que tenga la organización.	
Área 7: Comunicación e Imagen de igualdad.	
Objetivo 7.1: Transmitir una comunicación inclusiva libre de sesgos de género.	2027
2. Realizar un muestro de la documentación identificando términos en los que se hace uso del masculino genérico para cambiarlos en base a las pautas que ofrezca el manual del lenguaje.	
Área 8: Actividad de la empresa y dimensión externa	
Objetivo 8.1: Mostrar el camino hacia la igualdad a otros grupos de interés, facilitando la sensibilización de la sociedad.	2027
1. Realizar publicaciones en las fechas conmemorativas como el 8 de marzo y el 25 de noviembre.	

10. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica

La comisión de seguimiento se reunirá con una periodicidad anual, sin perjuicio de la celebración de otras reuniones específicas, cuando el desarrollo del plan así lo aconseje.

La persona responsable de igualdad realizará la convocatoria y el acta de la reunión. Y se realizará con un preaviso suficiente y envío previo del estado de las medidas del plan, para su lectura previa a la reunión, para realizar reuniones operativas centradas en la aportación de soluciones a los problemas que se hayan podido identificar y la evolución de los indicadores, en relación a la disminución de las brechas de género objeto del plan de igualdad.

La empresa dispondrá de cronogramas anuales para ver el plan de cada año, favorecer su implantación, seguimiento, evaluación y elaboración de informes anuales de progreso. Se incluirá un informe global al finalizar la vigencia del plan.

Así mismo, se facilitará la coordinación con otros grupos de trabajo por la igualdad y la diversidad internos, acordando un plan de trabajo en este sentido.

La Comisión se reunirá, a instancia de cualquiera de las partes, fuera de su funcionamiento ordinario en el plazo máximo de seis semanas desde que se presente la solicitud.

11. Composición y funcionamiento de la Comisión encargada del seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad

La comisión encargada del seguimiento y evaluación del plan estará formada por las mismas personas que componen la comisión negociadora. Está formada por representantes de la Dirección de la empresa y representantes de los y las trabajadoras, paritaria en cuanto a sexo.

Sus principales funciones en este ámbito son:

- Mantener 1 reunión anual, con carácter semestral, durante la vigencia del plan.
- Velar por el cumplimiento del plan de igualdad, en el análisis de la evolución de los indicadores de brecha, y en la toma de decisiones al respecto.
- Fomentar la igualdad dentro de la organización.
- Propiciar la coordinación con otros grupos internos en el ámbito de la igualdad y diversidad.
- Realizar informes de progreso anuales y final.
- Organizar la elaboración de un nuevo plan una vez que éste finalice su vigencia.

Comisión de seguimiento	
Representación empresa	Ana Fernandez (Directora RRHH)
	Nerea Garmendia (Directora financiera)
	Ivan Beldarrain (Responsable legal)
Representación personas trabajadoras (Comité empresa)	Dani Hernandez (ELA)
	Daniel Navarro (ELA)

12. Procedimiento de modificación y de resolución de discrepancias

Este Plan de igualdad estará sujeto a revisión en las circunstancias especificadas en el art 9 del RD 901/2020.

2. Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.

b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

En todo caso, podrá ser objeto de modificación a propuesta de las partes de la Comisión de seguimiento, en el ejercicio de sus funciones.

Los acuerdos y la resolución de discrepancias se tomarán por votación y mayoría en el seno de la Comisión de seguimiento, siempre con el voto de la Dirección y la mayoría de la representación de las personas trabajadoras.

Si fuera necesario resolver una discrepancia surgida en la implementación, seguimiento y evaluación del plan se acudirá al procedimiento de resolución de conflictos que se establece en el convenio colectivo de aplicación.

13. Indicadores prioritarios

Aspecto	Indicador	Objetivo	Plazo
Formación	Formación en igualdad	Toda la plantilla	2027
Opinión de la plantilla	Incorporar la igualdad en la encuesta de satisfacción.	Participación 60% 70%	2024-2026
Seguimiento, evaluación e implantación del Plan	- Grado cumplimiento del plan - Reuniones anuales CS	- 70% - 1 reunion al año	2025 2027

COMPROMISO CORPORATIVO DE PLASTIGAUR, S.A., CON LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

En PLASTIGAUR, S.A., las personas están en el centro de nuestra organización y, sabemos que nuestra principal fortaleza radica en el cuidado y bienestar de todas ellas.

Por este motivo, la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres constituye, para nuestra Organización, la principal herramienta en la lucha contra las desigualdades estructurales basadas en el género y, por tanto, resulta un aspecto fundamental en la atención y cuidado de todos nuestros procesos y actividad social y productiva.

En este sentido, estamos muy orgullosos y orgullosas de anunciar nuestro firme compromiso con la igualdad de trato y de género en todos los aspectos de nuestra empresa.

Reconocemos que la diversidad de género es esencial para trabajar y alcanzar nuestros objetivos fundamentales, y por eso nos esforzamos en crear un entorno de trabajo en el que todas las personas, independientemente de su género, se sientan valoradas y reconocidas.

Nuestros Compromisos:

- **Cultura de Inclusión:** estamos construyendo una cultura de la inclusión en la que se reconozca y valore la diversidad de género con el fin de que todas las personas trabajadoras se sientan respetadas y apreciadas.
- **Igualdad en la Contratación:** contamos con procesos de selección justos que garantizan las mismas oportunidades para mujeres y hombres, asegurando que el talento sea la única consideración en nuestras decisiones de contratación.
- **Desarrollo Profesional Igualitario:** ofrecemos crecimiento profesional y planes de carrera basados en la igualdad, en la meritocracia y en la consecución de objetivos, con independencia del sexo y del género de las personas.
- **Igualdad Salarial:** nos comprometemos a realizar revisiones y análisis periódicos que garanticen la igualdad salarial, asegurando que todas las personas reciban una remuneración justa, independientemente de su género.
- **Prevención del Acoso y la Discriminación:** contamos con políticas y procedimientos robustos para prevenir el acoso y la discriminación de género, proporcionando un ambiente de trabajo seguro y respetuoso.

Por todo ello, estamos decididos a liderar con el ejemplo para garantizar que PLASTIGAUR, S.A., sea una empresa donde la igualdad de género no solo sea un principio, sino una realidad arraigada en nuestra cultura corporativa.

Por último, desde la Dirección de PLASTIGAUR, S.A., queremos manifestar nuestro compromiso para hacer de nuestra Organización un espacio donde cada persona pueda prosperar, contribuir y alcanzar su máximo potencial, independientemente de su género.

Atentamente,



D. Luis Artola Moneo
Director General de Plastigaur, S.A.