



**I PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y
OPORTUNIDADES ENTRE
HOMBRES Y MUJERES DE
LOGINLE, S.L.**

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA.....	3
2. MARCO LEGAL EN EL QUE SE ENCUADRA EL PLAN DE IGUALDAD.....	3
3. COMPROMISO DE LOGINLE S.L. CON LA IGUALDAD.....	4
4. CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN.....	5
5. PLAN DE IGUALDAD Y ESTRUCTURA.	5
I. <i>Definición y objetivos.....</i>	5
II. <i>Objetivos generales.....</i>	6
III. <i>Determinación de las partes que lo conciertan.....</i>	7
IV. <i>Ámbito de aplicación personal y territorial.....</i>	8
V. <i>Vigencia.....</i>	8
VI. <i>Informe diagnóstico de situación de la entidad.....</i>	8
a) <i>Cultura de la entidad.....</i>	8
b) <i>Características de la plantilla.....</i>	8
c) <i>Procesos de selección y Contratación.....</i>	9
d) <i>Clasificación profesional.....</i>	9
e) <i>Formación.....</i>	10
f) <i>Promoción y desarrollo profesional.....</i>	10
g) <i>Tipos de jornada.....</i>	10
h) <i>Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.....</i>	11
i) <i>Comunicación y sensibilización.....</i>	11
j) <i>Infrarrepresentación femenina.....</i>	12
k) <i>Salud laboral.....</i>	12
l) <i>Retribuciones.....</i>	12
m) <i>Auditoría retributiva.....</i>	12
n) <i>Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.....</i>	14
VIII. <i>Seguimiento y evaluación.....</i>	29
XI. <i>Responsabilidad Social Corporativa (RSC).....</i>	31
i. <i>Violencia de género.....</i>	31
ii. <i>Código de conducta.....</i>	31

1. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA.

La empresa **LOGINLE S.L.**, centra su actividad principal en el transporte de mercancías por carretera, alrededor de todo el territorio español. Por ello, en la clasificación de actividades del CNAE, se encuentra dentro del 941 - Transporte de mercancías por carretera.

LOGINLE S.L., ha establecido su domicilio social en la Calle de Poniente (polígono Industrial la Bassa), nº 10 - 46394, Riba-roja del Turia, Valencia, no obstante, la mercantil tiene otro centro de trabajo adicional, quedando la distribución de centros repartidos por el territorio español de la siguiente forma, habiéndose tenido presentes todos a la hora de realización del presente Diagnóstico:

- C/ Poniente, 10 de Ribarroja del Turia, Valencia (sede central)
- C/ Mario Roso de luna, 29 nave 8, Madrid

La empresa aplica dos Convenio Colectivos de empresa, dependiendo del centro de trabajo, de tal forma que, en el centro de Valencia resulta de aplicación el Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Loginle, SL (Código: 46100482012014), mientras que en el centro de Madrid es de aplicación el Convenio Colectivo de empresa “Loginle, Sociedad Limitada” (código número 28101641012016).

Dentro de los principios rectores de la empresa destaca la firme defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres, motivo por el cual se ha fijado como objetivo el desarrollo de un Plan de Igualdad que garantice, más si cabe, que se cumpla dicha máxima.

2. MARCO LEGAL EN EL QUE SE ENCUADRA EL PLAN DE IGUALDAD.

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales. En particular, la Constitución Española proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo o de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

La Unión Europea, de igual modo, lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres, y la eliminación de las desigualdades entre ambos, es un objetivo transversal, y que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH), que ofrece una serie de medidas y líneas de actuación en

las empresas para conseguir el objetivo de la igualdad efectiva. Esta ley impone a las empresas la obligación genérica de “respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral”, adoptando para ello medidas que eviten cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres (art. 45.1).

En Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la entidad Loginle S.L. tiene como fin dar cumplimiento al reciente Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos, sin perjuicio de que desde sus inicios la Compañía ha procurado proporcionar a todos su personal un entorno laboral en el que puedan desarrollar sus carreras maximizando su potencial basándose en la igualdad de oportunidades y en los méritos profesionales, sin importar su sexo, raza, religión o nacionalidad.

Loginle S.L. se compromete mediante este Plan de igualdad a, de acuerdo con la normativa vigente, garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de empleo y ocupación.

3. COMPROMISO DE LOGINLE S.L. CON LA IGUALDAD.

En esta empresa somos conscientes de la importancia de los objetivos señalados en el presente Plan de Igualdad, no solo en lo que se refiere al cumplimiento formal de la normativa legal vigente, sino por nuestra profunda convicción de que la igualdad de trato entre todas las personas es la base de las relaciones humanas.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo diagnóstico general de la situación y posición de las mujeres y hombres de la entidad como conjunto, y en cada uno de sus centros, con la intención de detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

Conseguir la igualdad real supone además de evitar las discriminaciones por razón de sexo conseguir la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc. y, para dar cumplimiento a éste objetivo, el compromiso de la empresa e implicación de la plantilla debe ser un instrumento efectivo de mejora del clima laboral y optimización de capacidades que redundarán en la mejora de la calidad y aumento de la productividad, y no un simple documento consensuado por imperativo legal.

4. CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN.

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa Loginle S.L.

Las características que rigen el presente Plan de Igualdad son:

- Diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a 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 Compañía en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes.
- Es preventivo, trata 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 de Loginle S.L. que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

5. PLAN DE IGUALDAD Y ESTRUCTURA.

I. Definición y objetivos

Según el art. 46 de la L.O. 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres:

“1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la entidad la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) *Proceso de selección y contratación.*
- b) *Clasificación profesional.*
- c) *Formación.*
- d) *Promoción profesional.*
- e) *Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.*
- f) *Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.*
- g) *Infrarrepresentación femenina.*

- h) *Retribuciones.*
- i) *Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.*

Así, Loginle S.L. concibe el Plan de Igualdad como un conjunto ordenado de medidas orientadas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en la organización, y a impedir cualquier discriminación por razón de sexo.

De la definición anterior se desprende que el objetivo primordial del Plan de Igualdad es la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en Loginle S.L. Ello supone que, la igualdad de aptitudes, conocimientos y cualificación, hombres y mujeres deben desempeñar sus tareas sin que su sexo u orientación sexual, represente un obstáculo y en las mismas condiciones en cuanto a retribuciones, formación y promoción dentro de la entidad.

Como consta en el art. 3 de la L.O. 3/2007: “El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres 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.” Loginle S.L. pretende asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, formación, promoción y retribución.

Además, se busca facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral a través de medidas concretas que posibiliten la compatibilización óptima de los ámbitos laboral y privado. Por último, Loginle S.L. declara que considera inaceptable cualquier tipo de situación de acoso sexual o por razón de sexo u orientación sexual.

Los objetivos planteados se llevarán a cabo en la medida en que las personas trabajadoras de Loginle S.L. se conciencien de la necesidad de romper con viejos paradigmas sexistas, lo cual se consigue con una labor continua de formación y sensibilización en materia de Igualdad de Oportunidades, marcando este Plan, como uno de sus objetivos principales, la tarea de sensibilización y concienciación en pro de la Igualdad.

II. Objetivos generales

- Promover en el seno de Loginle S.L. el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
- Garantizar en la entidad la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas del legítimo ejercicio de todos los derechos relativos al cuidado de menores y personas dependientes.
- Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección con objeto de alcanzar en Loginle S.L. una representación equilibrada de ambos sexos.

- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja a todas nuestras personas trabajadoras de ofensas de naturaleza sexual.
- Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a todos los trabajadores y trabajadoras de la entidad, con independencia de su antigüedad.
- Formar y sensibilizar a toda la plantilla en materia de igualdad y no discriminación, especialmente a aquellas personas que tienen personal a su cargo o tienen poder de decisión en los procesos clave para implantar la igualdad de género.
- Facilitar medidas que puedan contribuir a la protección y el bienestar de mujeres víctimas de violencia de género.

Con este Plan de Igualdad, Loginle S.L. espera mejorar el ambiente de trabajo y las relaciones laborales, la satisfacción personal de la plantilla, su calidad de vida y la salud laboral.

Este Plan de Igualdad pretende ser el marco en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo de la Loginle S.L. para hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres, respondiendo a la necesidad de crear una estructura interna que permita impulsar mejoras en los procesos de participación de la mujer en la dirección y en la toma de decisiones y visualizar nuestro compromiso con la igualdad.

III. Determinación de las partes que lo conciertan

En aras a alcanzar los objetivos generales expuestos en el punto, surge el presente Plan de Igualdad, que se ha negociado y pactado con la representación legal de las personas trabajadoras que disponen de la misma.

La composición de la Comisión de Igualdad que, a tal efecto, ha colaborado conjuntamente para la negociación del presente Plan de Igualdad es la siguiente:

- Por la parte empresarial:
 - Jose Antonio Ferriol Pastor (Resp. RRHH)
 - Rosa M^a Escrig Aparicio (Asesora)
- Por la parte social:
 - Evelyn Barrio Bolaños – CCOO
 - M^a Sofia Servent Nuñez – CCOO
 - M^a Isabel Aliaga Gijón -SI
 - Antonio Pérez Caballero- UGT

Asimismo, todas las partes firmantes del presente Plan de Igualdad disponen de la debida autorización para ejercer dicha representación

IV. Ámbito de aplicación personal y territorial

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a toda la plantilla actual perteneciente a Loginle S.L. incluido el personal de alta dirección, independientemente de su relación contractual y de sus circunstancias profesionales y personales, en cualesquiera de sus centros de trabajo (presentes o futuros), ubicados en territorio nacional, como a las personas que se incorporen en lo sucesivo a la entidad.

Del mismo modo, de acuerdo con el párrafo cuarto del artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, las medidas que se contengan en el plan de igualdad de la entidad usuaria, serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal, durante los períodos de prestación de servicios.

V. Vigencia

El Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres tendrá una vigencia de cuatro años desde el día de su aprobación y entrada en vigor. Superado el plan de vigencia de los cuatro años, se realizará una evaluación final de los resultados y el impacto del Plan de Igualdad en Loginle S.L.

VI. Informe diagnóstico de situación de la entidad

a) Cultura de la entidad.

Para la Dirección de la entidad Loginle S.L. la igualdad es un punto estratégico; integrando así, la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como un beneficio básico de nuestra organización y como eje de los procedimientos de gestión, eliminando cualquier situación de discriminación por cualquier causa, discapacidad, género, edad, raza, ideologías políticas o religiosas, identificación sexual o cualquier otra característica personal, social o laboral.

b) Características de la plantilla

Durante el año 2022, la presencia masculina es significativamente superior a la femenina con un 61,54% de hombres frente a un 38,46% de mujeres en 2022. La distribución la consideramos paritaria cuando nos movemos en intervalos de porcentajes del 40-60%.

Sin embargo, pese a que en el total de la empresa tenemos una mayor presencia de hombres, en el centro de trabajo de Madrid la plantilla es notoriamente más igualada, habiendo incluso una mujer más en plantilla en comparación al número de hombres de ese centro, dado que hay 8 trabajadoras en plantilla frente a 7 hombres.

La edad de las personas trabajadoras se sitúa en una media de 42,2 años, siendo la edad media de mujeres 41,8 años y la de hombres 42,56 años.

Asimismo, comprobamos como el tramo de edad en el que se encuentra comprendido el mayor porcentaje de la plantilla es el que va desde los 25 años hasta los 30 años, ocupando esta franja un total de 21,53% del personal.

El 50,76% de la plantilla tiene una antigüedad de entre 1 y 5 años, por lo que la empresa presenta es una plantilla con una antigüedad reciente, dado que el segundo grupo de la plantilla respecto a su antigüedad se establece en el tramo de menos de 1 año.

Se pone de manifiesto también como en la plantilla de la empresa no existe nadie con una antigüedad superior a 20 años, lo que debe ponerse en relación con la fecha de constitución de esta empresa, el 05/07/2000.

c) Procesos de selección y Contratación

El procedimiento de selección para la incorporación de personas trabajadoras en Loginle S.L. debe garantizar que en él no exista ningún aspecto discriminatorio, fomentando el equilibrio de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación, áreas y grupos profesionales, con aplicación de acciones positivas, dando prioridad a la incorporación de las personas del sexo menos representado.

En el diagnóstico se han analizado las modalidades de contratación existentes en la Compañía, comprobándose cómo un 96,92% de la plantilla se encuentra vinculada a la empresa a través de un contrato indefinido.

d) Clasificación profesional

La empresa tiene la siguiente clasificación profesional, disgregada por grupos y categorías profesionales:

GRUPO I
Director general Directores de área
GRUPO II
Gerente Responsables de delegación
GRUPO III
Jefe de departamento Jefe de tráfico Oficial administrativo Oficiales 1ª
GRUPO IV
PROGRAMADORA,

Responsible atención al cliente Administrativo Oficiales 2ª
GRUPO V
Jefe de tráfico Jefe de equipo Auxiliar administrativo Encargado sección almacén Departamento comercial Oficiales 3ª
GRUPO VI
Empleado de logística Auxiliar Técnico de tráfico Conductor

e) *Formación*

La formación de las personas trabajadoras que integran la plantilla de la mercantil es uno de los fundamentos y pilares en que se apoya la garantía de una prestación de servicios adecuada, actualizada y de calidad.

De forma previa al análisis de la formación hay que indicar que la misma es realizada dentro de la jornada laboral de las personas trabajadoras en régimen de presencialidad.

La plantilla mediante correo electrónico es informada de la formación necesaria a la que asistir, igualmente de forma verbal los responsables de los departamentos recuerdan el calendario de formación a cada equipo.

f) *Promoción y desarrollo profesional*

Todas las personas integrantes de esta empresa tienen las mismas posibilidades de acceso a los diferentes puestos que se ofertan, así como al desarrollo de su carrera profesional, pues todas las promociones son publicitadas a través de los canales de comunicación interna de la empresa, evitando, de este modo, generar indefensión hacia ningún colectivo y garantizando el acceso en condiciones de igualdad.

g) *Tipos de jornada*

En la Compañía el 95,38% de la plantilla tiene una jornada completa, habiendo solo 3 trabajadores que tienen una jornada parcial, ya sea desde el inicio de su relación, o por una reducción de jornada, tal y como se expondrá más adelante.

Por otro lado, respecto a la distinción entre hombres y mujeres, del total de los hombres en plantilla el 61,54% tiene una jornada completa, frente al 38,46% de mujeres que tienen este tipo de jornada a tiempo completo.

h) Conciliación de la vida laboral, personal y familiar

La conciliación de la vida personal, laboral y familiar supone una piedra angular en la política de la Compañía, que se esfuerza en todo momento en proveer a sus personas trabajadoras de todo tipo de mecanismos y herramientas que fomenten y permitan un equilibrio entre el ámbito laboral y el ámbito personal.

Se adjunta la presente como **ANEXO II** información sobre las medidas de conciliación que aplica la empresa.

Estas medidas prevén los siguientes derechos, cuyo desarrollo se encuentra en el ANEXO II que se adjunta:

- Derecho a solicitar una licencia retribuida con un aviso previo, justificación y que la empresa considere que las circunstancias productivas lo permiten
- Derecho a solicitar una licencia no retribuida, previo aviso y justificación
- Derecho a mejorar el descanso por paternidad, maternidad y lactancia.
- Excedencias por motivos familiares para empleados y empleadas con un mínimo de 1 año de antigüedad
- Excedencias personales
- Flexibilidad horaria
- Reducción de jornada
- Mejora de Oportunidades

Esto supone que por parte de Loginle S.L. no existe impedimento, sino facilidades, a la hora de conciliar la vida laboral y familiar, a fin de atender a la corresponsabilidad entre ambos progenitores.

i) Comunicación y sensibilización

Por parte de la mercantil con la finalidad de obtener un procedimiento homogéneo de comunicación, así como una estrategia única y global se establecen varios canales de comunicación, a los que toda la plantilla tiene acceso bien, a través de los canales de difusión internos (correo electrónico), tabloneros de anuncios, etc.

j) Infrarrepresentación femenina

La empresa cuenta con una escasa presencia femenina en los puestos jerárquicos más altos de la organización. Es por ello que, conscientes de esta situación se fomentará la promoción y formación para que éstas puedan llegar alcanzar puestos de mando en la Empresa.

k) Salud laboral

Debemos destacar que la mercantil tiene el servicio de prevención de riesgos laborales externalizado, siendo que de forma anual realizan una revisión de las instalaciones de la misma, encargándose de las pertinentes evaluaciones de riesgos psicosociales.

Durante la fase de diagnóstico se han expuesto y estudiado las diferentes contingencias durante el año 2.022, siendo necesario remarcar que durante todo el año 2022 no se ha dado ninguna baja laboral por contingencias comunes en el centro de trabajo de Madrid. Se desprende como del total de la plantilla, la mayoría de las contingencias comunes por tipología están relacionadas con la enfermedad común.

l) Retribuciones

Loginle S.L., defiende que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio (detalladas en el convenio colectivo de aplicación), los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo sean equivalentes. En estos casos, la empresa está obligada a pagar la misma retribución a las personas trabajadoras.

De los datos expuestos en el Registro se percibe que existe una evidente paridad entre los mismos, no existen diferencias que superen el 25%; identificándose tan solo una mayor diferencia en negativo en las categorías profesionales de Jefe de departamento y Auxiliar, tanto en el promedio como en la mediana del Registro Retributivo, existiendo, en todos los casos, como máximo una diferencia del 17%.

Se establece como objetivo principal identificar el origen de las diferencias, en caso de detectarse y, adoptar las medidas necesarias para corregir las desigualdades que se detecten.

m) Auditoría retributiva

En cumplimiento del mandato establecido por el artículo 7 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres, se ha

realizado una auditoria retributiva para poder comprobar y verificar que el sistema retributivo de la organización, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres en materia de retribución. Asimismo, con ella también se pretende, a su vez, corregir y prevenir los obstáculos existentes, o que pudieran producirse, en aras a garantizar la igualdad retributiva, y así, asegurar la transparencia y seguimiento de dicho sistema retributivo.

La empresa LOGINLE, SL a 31 de diciembre de 2022 tenía en plantilla a un total de 65 personas trabajadoras, de las cuales el 61,54% eran hombres. En la empresa se aplican los Convenios Colectivos de la empresa LOGINLE, SL, dependiendo del centro de trabajo, de tal forma que, en el centro de Valencia resulta de aplicación el Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Loginle, SL (Código: 46100482012014), mientras que en el centro de Madrid es de aplicación el Convenio Colectivo de empresa “Loginle, Sociedad Limitada” (código número 28101641012016).

La empresa se encuentra de manera general masculinizada, así como en la mayoría de los puestos. Únicamente se encuentra feminizado el centro de Madrid en el que se divide la plantilla en 8 mujeres y 7 hombres. Sin embargo, si hablamos de puestos de trabajo concretos, estos están masculinizados, como consecuencia principalmente, de la mayor presencia masculina en la empresa.

La empresa basa su clasificación profesional en los niveles que se estipulan en el Convenio Colectivo de empresa. Tal y como se analizó en el seno de la Comisión Negociadora, siendo que se establecen 6 Grupos profesionales, en los cuales se encuadran diferentes categorías.

En cuanto a los salarios tomados de referencia a fecha 31 de diciembre de 2022 para la elaboración tanto del registro retributivo como la auditoría, estos se han equiparado, normalizado y analizados, con objeto de realizar una mejor comparativa, de la que se ha podido extraer que, como norma general, no existen brechas salariales de género que superen el 25% de diferencia entre el salario de una mujer y el de un hombre, siendo la única diferencia advertida en la Auditoria de un 9,50% en el Grupo V, y una diferencia del 1,52% en el Grupo VI.

Por todo lo expuesto, y tras ser discutidas en la Comisión Negociadora las mencionadas brechas se ha resuelto que no existen brechas salariales entre las mujeres y hombres en la empresa LOGINLE SL.

De conformidad con los datos analizados se han propuesto las siguientes propuestas de mejora y ámbitos prioritarios de actuación:

- i. Ahondar en los aspectos generales de la empresa con perspectiva de género para integrar la misma de manera transversal. Para ello se deberá publicitar internamente este I Plan de igualdad, promocionar el uso del lenguaje no sexista e inclusivo y formar a personas de puestos estratégicos.
- ii. Promover la defensa activa del principio de igualdad y trato y de oportunidades en el ámbito laboral.

- iii. Asegurar la Igualdad de oportunidades y trato de todos los procesos laborales.
- iv. Abogar por la promoción de mujeres en aquellos Grupos profesionales en los que existe una infrarrepresentación femenina.

n) *Prevención del acoso sexual y por razón de sexo*

La empresa ya cuenta con un protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el puesto de trabajo, que, por su extensión, se acompaña como ANEXO III.

Asimismo, cabe señalar que durante el año 2022 no se ha dado en la Empresa ninguna denuncia por acoso sexual o por acoso por razón de sexo.

VII. *Definición de objetivos, medidas concretas, gestión de responsables y periodo de ejecución*

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres persigue garantizar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la organización. Asimismo, pretende que el principio de no discriminación y de igualdad de género sea un principio rector y transversal en todas las actuaciones y políticas de la entidad. Los objetivos generales del Plan de Igualdad son los siguientes:

- a. Promover la defensa activa del principio de igualdad y trato y de oportunidades en el ámbito laboral.
- b. Asegurar la Igualdad de oportunidades y trato de todos los procesos laborales.
- c. Incluir la perspectiva de género en la comunicación interna y externa de la Compañía.
- d. Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida familiar y laboral de las mujeres y los hombres que trabajan en Loginle S.L., así como el fomento de las medidas de corresponsabilidad mediante la información a la plantilla.
- e. Prevenir situaciones de discriminación por razón de sexo.
- f. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.
- g. Medir el impacto de las medidas que tome la Compañía en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

1. ACCESO AL EMPLEO, SELECCIÓN CONTRATACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1 Garantizar la igualdad de oportunidades durante el proceso de selección.

MEDIDAS	INDICADORES	DEP. RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Establecer un procedimiento estandarizado de selección, que sea objetivo, basado en las competencias que tenga en cuenta la perspectiva de género (sin connotaciones, ni lenguaje sexista, revisando que no se incluya ningún requisito que pueda tener, directa o indirectamente, consecuencias discriminatorias), publicitando el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.		RRHH	Desde la firma del plan y durante toda su vigencia
2. Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas), el compromiso con la igualdad de oportunidades, reflejando expresamente el rechazo a cualquier comportamiento discriminatorio por razón de sexo o cualquier otra circunstancia personal.	Número de ofertas publicadas con compromiso/número total de ofertas publicadas.	RRHH	Desde la firma del plan y durante toda su vigencia Revisión anual.
3. Formar específicamente en género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las personas responsables de evaluar las candidaturas para las contrataciones	Formación anual impartida.	RRHH	Desde la firma del plan y durante toda su vigencia
4. Utilizar un lenguaje en las ofertas de empleo que garantice la inclusión fuera de estereotipos.	Ofertas de empleo.	RRHH	Desde la firma del plan y durante toda su vigencia
5. Se evaluará a los candidatos con criterios claros y objetivos alejados de estereotipos y prejuicios que puedan suponer un sesgo en el proceso de selección.	Medida adoptada.	RRHH	Desde la firma del plan y durante toda su vigencia

<p>6. Informar a los agentes externos a los que se acuda para la selección de personal, sobre la política de la Entidad de selección en igualdad, buscando una participación paritaria de hombres y mujeres en los puestos a cubrir, siempre que sea posible.</p>	<p>Cada vez que se acuda a agentes externos.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Desde la firma del plan y durante toda su vigencia</p>
<p>7. Garantizar una denominación neutra en la definición y descripción de los puestos de trabajo, en las ofertas de empleo, revista de comunicación, formularios, etc. Actualizar las prácticas de comunicación existentes (Web, Intranet, comunicados internos, publicaciones, revistas, manual de presentación/ bienvenida...) para seguir utilizando un lenguaje inclusivo y no sexista, eliminar cualquier término, expresión o imagen que pueda contener estereotipos de género y que pudieran influir en la autoexclusión por potenciales candidatos/as.</p>		<p>RRHH</p>	<p>Desde la firma del Plan y durante toda su vigencia.</p>
<p>8. En caso de utilizar empresas de consultoría o empresas externas para la selección, serán informadas por escrito de los criterios de selección, haciendo especial hincapié en los criterios de igualdad.</p>		<p>RRHH</p>	<p>Desde la firma del Plan y durante toda su vigencia.</p>
<p>9. Facilitar la información del Plan de Igualdad, de sus contenidos y sus medidas en la acogida a las nuevas contrataciones.</p>	<p>Trípticos informativos repartidos con cada nueva contratación. Inclusión en el</p>	<p>RRHH</p>	<p>Desde la firma del Plan y durante toda su vigencia.</p>

	manual de bienvenida.		
--	-----------------------	--	--

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2: Conseguir el acceso de las mujeres a todos los grupos, categorías y puestos donde estén subrepresentadas.

MEDIDAS	INDICADORES	DEP. RESPONSABLE	CALENDARIO
1. La Empresa facilitará que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, atendiendo a los criterios de promoción establecidos para el puesto de trabajo, acceda el sexo menos representado mujeres a las vacantes de puestos en los que estén sub-representadas.	Vacantes en puestos en los que haya un sexo subrepresentado	RRHH	Desde la firma del plan y durante toda su vigencia
2. Que la reclutación sea ciega sin valorar sexo para vacantes de departamentos donde haya diferencia sustancial entre hombres y mujeres.	Informe anual de contratación	RRHH	Desde la firma del plan y durante toda su vigencia
3. Ampliar las fuentes de reclutamiento con el objetivo de equilibrar la plantilla, por sexo, en todos los puestos y, especialmente para la cobertura de puestos masculinizados/feminizados.		RRHH	En el plazo de un año desde la publicación del Plan.
4. Diseñar un manual de acogida con perspectiva de género, en tantos idiomas se consideren necesarios para que sea extensivo a toda la plantilla. Difusión del mismo a todas las nuevas incorporaciones.		RRHH	En el plazo de un año desde la firma del Plan.

2. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, PROFESIONAL Y FAMILIAR. CORRESPONSABILIDAD.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1: Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla

MEDIDAS	INDICADORES	DEP. RESPONSABLE	CALENDARIO
<p>1. La realización y difusión mediante un folleto informativo de los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 así como las recogidas en el convenio de aplicación y en las políticas de empresa con el fin de fomentar la corresponsabilidad.</p>	<p>Folletos, comunicación interna, mails corporativos, manual de bienvenida, etc.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Desde la firma del plan y durante toda su vigencia</p>
<p>2. El seguimiento anual de las medidas de conciliación solicitadas, desagregadas por sexo, que hayan sido concedidas o denegadas por parte de las personas trabajadoras.</p> <p>Recoger datos estadísticos, desagregados por sexo, categoría, puesto de trabajo, jornada y tipo de contrato de las diferentes licencias, permisos, suspensión de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación.</p>	<p>Número de solicitudes, concesiones y denegaciones.</p>	<p>RRHH y Comisión de Seguimiento.</p>	<p>Anualmente por la Comisión de Seguimiento.</p>
<p>3. Analizar si las medidas de conciliación actuales están adaptadas a las necesidades de la plantilla. Revisar los usos del tiempo, la conciliación y la corresponsabilidad de las mismas.</p>	<p>Realización de un informe anual que analice las medidas existentes.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Anualmente.</p>

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.2. Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de la plantilla.

MEDIDAS	INDICADORES	DEP. RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Implantación y distribución del catálogo de medidas ya vigente en la empresa para que sea accesible a todo el personal.		RRHH	6 meses desde la firma del Plan y durante toda su vigencia.

3. PROMOCIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO: 3.1 Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.

MEDIDAS	INDICADORES	DEP. RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Informar con transparencia y puntualidad a toda la plantilla, de las vacantes para la promoción, haciéndolas públicas y accesibles e incluyendo en la publicación los requisitos y criterios de conocimientos y competencias, para el desempeño del puesto vacante, por los medios de comunicación habituales o creando unos medios nuevos que lo faciliten.	Canales de comunicación internos o N.º de vacantes publicadas y comunicadas	RRHH	Cuando se produzca la vacante

<p>2. Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino.</p>	<p>Nº de mujeres seleccionadas/ Nº de personas consideradas</p> <p>Nº de hombres seleccionados/Nº de personas consideradas</p>	<p>RRHH</p>	<p>Anualmente</p>
<p>3. Garantizar las mismas oportunidades de promoción a toda la plantilla sin tener en cuenta el tipo de jornada (reducción de jornada, adaptación de jornada, parcialidad etc....). Fomentando la contratación a jornada completa, siempre que por las circunstancias de los puestos de trabajo sea posible.</p>	<p>Medida adoptada.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Durante la vigencia del plan.</p>

OBJETIVO ESPECÍFICO.: 3.2 Promover el desarrollo profesional de las trabajadoras a aquellos grupos, categorías o puestos donde estén sub-representadas.

MEDIDAS	INDICADORES	DEP. RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Se fomentará la participación del sexo menos representado en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad.	Nº de personas formadas y sexo de las mismas.	RRHH	Durante la vigencia del plan.
2. Se fomentará el acceso del sexo menos representado a las nuevas promociones en los puestos donde estén sub-representados y tomando como referencia el porcentaje de promociones en la Empresa.		RRHH	Durante la vigencia del plan.
3. Facilitar y reforzar desde el Dept. de RRHH que las personas que se encuentran disfrutando de permisos por cuidado de hijo/a, reducción de jornada, lactancia o excedencia por el cuidado de hijos/as, tengan las mismas posibilidades de participar en los procesos de promoción interna.		RRHH	Durante la vigencia del plan.
4. Estudiar la posibilidad de adaptación de la jornada, sin reducción, o cambio de puesto para quienes tengan a menores o personas dependientes a su cargo, cuando a		RRHH	Durante la vigencia del plan.

<p>critorio de la empresa lo permitan las circunstancias productivas y organizativas.</p>			
---	--	--	--

4. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1: Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres.

MEDIDAS	INDICADORES	DEP. RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Adoptar una política de comunicación no sexista que homogenice los criterios de uso del lenguaje.	Chequeo de comunicados, mensajes, ofertas de empleo, publicidad, documentos internos, etc.	RRHH	Durante la vigencia del plan.
2. Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas y externas.	Chequeo de comunicados	RRHH	Durante la vigencia del plan.

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2: Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar, conjunta y transversalmente, en la igualdad de oportunidades.

MEDIDAS	INDICADORES	DEP. RESPONSABLE	CALENDARIO
del plan de igualdad a toda la plantilla, mediante una de comunicación interna sobre el Plan de Igualdad y la	Difusión del Plan de Igualdad	RRHH	Un año desde la firma del Plan

zación sobre los valores de igualdad. Difusión del Plan, externa.			
un correo electrónico o canal de comunicación a través del plantilla pueda hacer llegar dudas, sugerencias, respecto al igualdad en particular y la igualdad entre mujeres y hombres empresa.	Creación y difusión del correo electrónico o canal de comunicación.	RRHH	Durante la vigencia del Plan
y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad.	Control por la Comisión de Seguimiento.	RRHH	Anualmente y comunicación en fechas clave como p.ej. el 8/03, 25/11.

5. PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN EL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO.

MEDIDAS	INDICADORES	DEP. RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Garantizar la difusión entre la plantilla, del Protocolo de prevención del acoso, haciendo partícipes y garantes del mismo a la representación legal de las personas trabajadoras.	Medios por los que se ha difundido.	RRHH	Anualmente
2. Proponer al Servicio de Prevención incluir en el plan de prevención un conjunto de medidas preventivas que favorezcan un ambiente de trabajo saludable, respetuoso y que fomente la igualdad entre mujeres y hombres.	Comunicación al SP.	RRHH	Durante la vigencia del Plan
3. Proponer al Servicio de Prevención la inclusión de la perspectiva de género en la evaluación de riesgos	Comunicación al SP	RRHH	Antes de los 12 meses desde la firma del Plan.

psicosociales; Identificando los peligros menos obvios y problemas de salud más comunes entre mujeres trabajadoras, basándose en un enfoque integral para detectar las diferencias de género (discriminación, participación en toma de decisiones, conflictos de equilibrio entre la vida laboral y familiar).			
4. Difundir por los canales habituales de comunicación interna, el protocolo de acoso laboral por razón de género, edad o raza.	Medios por los que se ha difundido.	RRHH	Antes de los 12 meses desde la firma del Plan
5. Poner en marcha campañas de sensibilización y prevención del acoso sexual y por razón de sexo en las que se incluyan entre otros contenidos, situaciones de acoso, de los canales de difusión del Protocolo y de denuncia de las situaciones que se produzcan, la tipificación de las medidas sancionadoras por acoso sexual y por razón de sexo en el régimen disciplinario, y en general, de los aspectos esenciales recogidos en el procedimiento de prevención y actuación.	Nº denuncias comunicadas, registradas, archivadas.	RRHH	Durante la vigencia del Plan de Igualdad.
6. Hacer un seguimiento del resultado de la aplicación del protocolo de acoso, de los casos y tipología de acoso sexual y por razón de sexo, los procesos de actuación iniciados, las denuncias archivadas, los casos resueltos y las medidas cautelares y sancionadoras impuestas y, en función de ello, proponer modificaciones para su actualización y mejora	Informe de Seguimiento.	RRHH	Durante la vigencia del Plan de Igualdad.

6. RETRIBUCIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO: 6.1 Realizar el estudio y registro salarial con los baremos y las herramientas que dicta la normativa laboral reciente

MEDIDAS	INDICADORES	DEP. RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Realizar un análisis de los requisitos y grado de cumplimiento actual.	Publicación del registro y comunicación a la plantilla del procedimiento	RRHH	Un año desde la publicación del Plan de Igualdad
2. Registrar la información salarial de acuerdo con nuevos requisitos y trasladar toda la información a la plantilla y a la Comisión de igualdad.	Publicación del registro y comunicación a la plantilla del procedimiento o Control por la Comisión de Seguimiento	RRHH	Desde la firma del Plan de Igualdad
3. Realizar un seguimiento proactivo y continuo de la política salarial, de su normativa y su adecuación a normas.	Publicación del registro y comunicación a la plantilla del procedimiento	RRHH	Revisión anual
4. Realizar un seguimiento estadístico anual de la situación salarial según sexo, con el fin de evaluar en la máxima profundidad cualquier posibilidad de discriminación por sexo por causa retributiva.	Registro salarial.	RRHH	Anualmente.

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.2: Corregir inmediatamente cualquier presunto o posible caso de retribución discriminatoria por razón de género.

MEDIDAS	INDICADORES	DEP. RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Tras auditoría y registro salarial, evaluar en la máxima profundidad cualquier posibilidad de discriminación con mujeres por causa retributiva.	Publicación del registro y comunicación a la plantilla	RRHH	Revisión anual
2. Informar inmediatamente a la RLPT y Comisión de igualdad de cualquier posible caso de discriminación salarial.	Cuando se produzca un quebranto de un 25%.	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan
3. Corregir y actualizar inmediatamente cualquier tipo de discriminación salarial de género.	Publicación del registro y comunicación a la plantilla del procedimiento	RRHH y Comisión de Seguimiento.	Durante toda la vigencia del Plan

7. SALUD LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1: Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral.

MEDIDAS	INDICADORES	DEP. RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Proponer al Servicio de Prevención la revisión del protocolo de actuación de riesgo por embarazo y lactancia natural entre la totalidad de la plantilla.	Evaluación de riesgos	RRHH	Durante la vigencia del Plan

2. Proporcionar a toda la plantilla los EPI necesarios.	Nº de EPIS distribuidos	RRHH	Durante la vigencia del Plan
3. Realizar una evaluación de riesgos psicosociales, a través del Servicio de Prevención, a toda la plantilla, con perspectiva de género.	Evaluación de riesgos psicosociales	RRHH	Durante la vigencia del Plan

8. FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1: Garantizar la objetividad en todos los procesos de formación

MEDIDAS	INDICADORES	DEP. RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Realizar un plan de formación en la Empresa	Plan de formación	RRHH	Durante la vigencia del Plan
2. Impartir formación en igualdad a toda la plantilla, siendo prioritaria la formación a las personas que tengan responsabilidad sobre un equipo, departamento o parte de la plantilla.		RRHH	Durante la vigencia del Plan
3. Ampliar la oferta formativa a la plantilla estableciendo un canal de comunicación y unos criterios claros de acceso a la misma, potenciando cursos específicos de concienciación y de fortalecimiento (empoderamiento) de la mujer.		RRHH	Durante la vigencia del Plan

4. Informar de la formación de manera general y primando la transparencia en el acceso a la formación.	Comunicación interna o publicidad de la formación	RRHH	Durante la vigencia del Plan
5. Se facilitará la realización por parte de las personas trabajadoras de formación de carácter voluntario que será realizada en tiempo libre.	Plan de Formación	RRHH	Durante la vigencia del Plan
6. Actualizar el plan de formación con perspectiva de género para evitar connotaciones sexistas, estereotipos y prevenir discriminaciones en función del sexo (programación, información de divulgación, participación y contenidos).	Plan de Formación	RRHH	En el plazo de un año desde la firma del Plan.
7. Garantizar que la formación sea corresponsable y accesible para todas las personas incluso aquellas que estén en situación reducción de jornada o precisen de permisos de ausencias necesarios para atender situaciones personales o familiares.	Publicidad de la formación.	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan.

VIII. Seguimiento y evaluación

La L.O. 3/2007 establece que “los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”.

La fase de seguimiento y evaluación contemplada en el presente Plan de Igualdad de Loginle S.L. tiene como objetivo el conocimiento del desarrollo del Plan, así como de los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

En cumplimiento de dicha obligación, se nombra a la Comisión de Seguimiento, como órgano paritario encargado del seguimiento. La fase de seguimiento se realizará anualmente para dar seguimiento y facilitar información sobre las posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución

IX. Comisión de seguimiento y evaluación.

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Seguimiento, cuya primera reunión se convocará a los seis meses de la firma del Plan de Igualdad, para a continuación reunirse de manera anual, sin perjuicio de que pueda convocarse con carácter extraordinario a la Comisión si fuera necesario en cualquier momento.

A. Composición: La Comisión de Seguimiento será paritaria y estará compuesta por cuatro personas, dos como Representación empresarial y dos como Representación Social y tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de Loginle S.L.

No obstante, en fecha de la aprobación del presente Plan de Igualdad la Comisión de Seguimiento todavía no se encuentra formalmente constituida.

B. Funcionamiento: La Comisión, celebrará reuniones cada doce meses con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella, esté presente o representada, la mayoría absoluta de la entidad y de la representación social, pudiendo las partes acudir asistidas de los/las asesores/as que estimen convenientes.

En esta Comisión se presentará toda la información relativa a la aplicación en la entidad del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como las medidas adoptadas para fomentar la igualdad en la empresa.

Además, se establece que cualquier cambio o modificación o propuesta deberá ser aprobado por la Comisión de Seguimiento. En todo caso, el presente Plan se revisará cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 del artículo 9 del Real Decreto 901/2020, de 13 octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- 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 entidad.
- d) Ante cualquier incidencia modifique de manera sustancial la plantilla de la entidad, 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 entidad 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.

Asimismo, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

En caso de discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación, se seguirá en siguiente procedimiento:

1. Mediación por parte de las personas que forman parte de la Comisión Seguimiento del Plan de Igualdad.
2. Si, pese a las anteriores, no fuera posible el acuerdo, se acuerda el sometimiento a los procedimientos de arbitraje.

X. *Protocolo para la prevención y tratamiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo en el puesto de trabajo*

Este protocolo desarrolla el artículo 48 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres (L.O 3/2007): Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

Las entidades deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pueden formular quienes haya sido objeto de este.

Todas las personas trabajadoras de Loginle S.L. tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, entorno laboral que tiene que garantizar su dignidad, así como su integridad física y moral.

Este tipo de conductas, además de ser susceptibles de sanción, deben ser tratadas en un contexto o procedimiento interno de conflictos que, sin desechar la utilización de cualquier medio legal al alcance del trabajador acosado o trabajadora acosada, nos permita actuar con prontitud en el ámbito de la cooperativa, tratar las denuncias con seriedad y confidencialidad garantizando la intimidad de las personas denunciantes y de las personas denunciadas.

XI. Responsabilidad Social Corporativa (RSC).

i. Violencia de género.

Aprovechando el potencial de la empresa como agente social de desarrollo, entendemos necesario que la misma muestre su implicación en la consecución de una sociedad libre de violencia contra la mujer y, por tanto, en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

Esta Compañía entiende necesario el compromiso y la implicación, a través de múltiples actuaciones internas y externas, de su plantilla para realizar distintas actuaciones de sensibilización.

ii. Código de conducta.

Todas las personas que conforman Loginle S.L. son consciente que es imposible ilustrar todos los dilemas éticos a los que nos podemos enfrentar y que en ningún documento aparecerán reflejadas todas las situaciones con las que uno se puede encontrar en el ejercicio de sus responsabilidades cotidianas. Trabajar con seguridad y recibir un trato respetuoso son elementos fundamentales. Por eso se confiere tanto valor a un entorno de trabajo seguro.