igualdad

II Plan de Igualdad

Huawei Technologies España S.L. 2020-2024

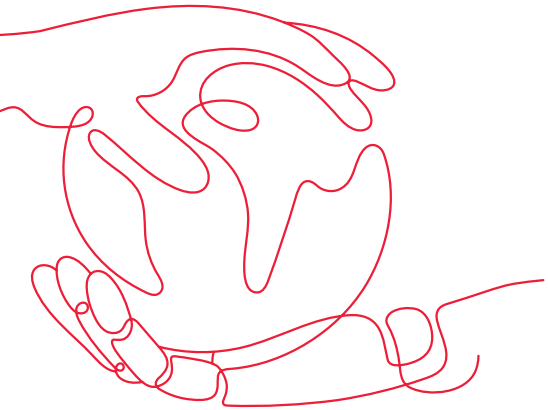
HUAWEI

Índice

1. Compromiso de la alta dirección y la representación de los trabajadores 3
2. Marco normativo 5
3. Definición del II plan de igualdad 9
4. Principios del II plan de igualdad 10
5. Objetivos del II plan de igualdad 13
6. Ámbito de aplicación 15
7. Partes suscriptoras del plan 16
8. Entrada en vigor y periodo de vigencia 17
9. Medios y recursos para su puesta en marcha 18
10. Comisión Permanente de Seguimiento del II Plan de Igualdad de Huawei 19
11. Medidas
    - 11.1. Selección y contratación 22
    - 11.2 Clasificación profesional 27
    - 11.3 Formación 28
    - 11.4 Promoción 32
    - 11.5 Condiciones Laborales 37
    - 11.6 Conciliación y corresponsabilidad 39
    - 11.7 Infrarepresentación 45
    - 11.8 Retribución 48
    - 11.9 Prevención de acoso Sexual y por Razón de Sexo 51
    - 11.10 Salud Laboral 54
    - 11.11 Protección y ayuda a las Víctimas de violencia de género 56
    - 11.12 Comunicación y sensibilización 60

1

COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCIÓN Y LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES



El presente II Plan de Igualdad es fruto del trabajo efectuado por HUAWEI TECHNOLOGIES ESPAÑA, S.L. (en lo sucesivo “Huawei” o la “Empresa”) y la Representación Legal de los Trabajadores (en lo sucesivo la “RLT”), mediante la negociación colectiva, que ha culminado, tras aprobar ambas partes el Diagnóstico de Situación en materia de Igualdad de Género que ambos han realizado, en un nuevo acuerdo el pasado día 10 de Noviembre de 2020 que recoge el presente II Plan de Igualdad.

Ambas partes, mediante el presente II Plan de Igualdad, ponen de manifiesto y declaran su compromiso en profundizar en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la empresa, avanzando en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de Huawei y la gestión de su personal, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y las modificaciones que establece el RD Ley 6/2019.

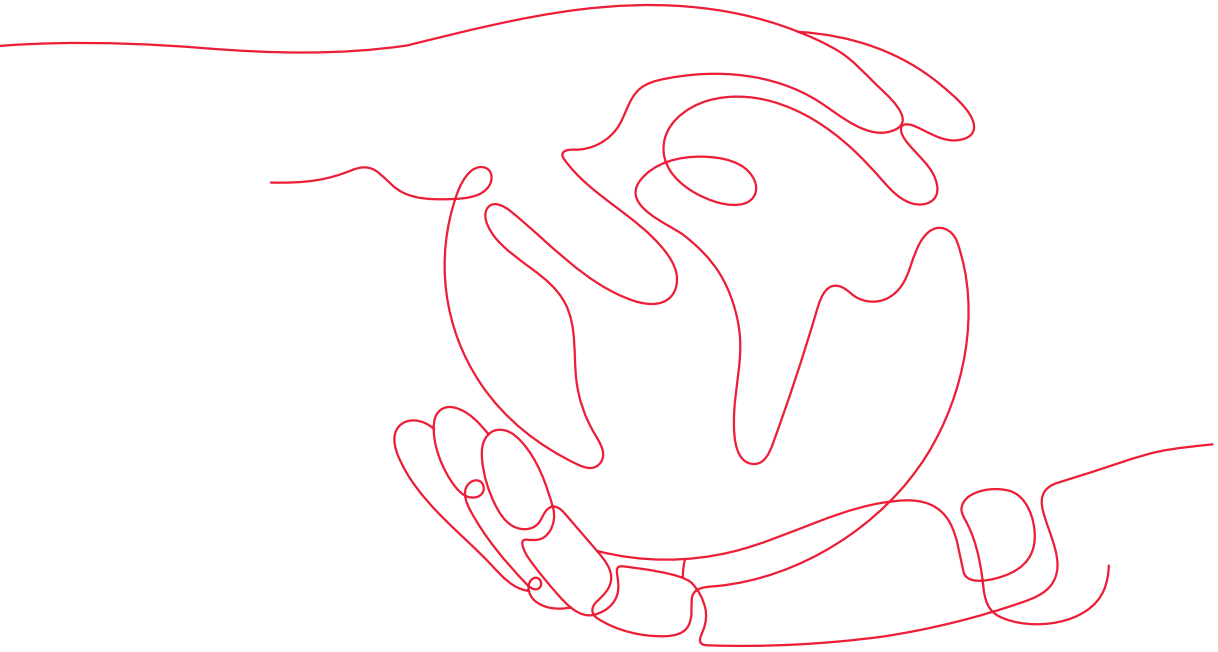
En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de Huawei, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, incorporando un logo que ponga de manifiesto nuestro compromiso con la igualdad por razón de género.

1

II Plan de Igualdad entre hombres y mujeres de Huawei 2020-2024

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación del presente Plan de igualdad que supone mejoras respecto a la información que se ha puesto de manifiesto como consecuencia de la elaboración del Diagnóstico de Situación, arbitrándose las responsabilidades y los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se ha contado y contará además de con la dirección, con la representación legal de trabajadores y sindicatos representados, en el proceso de implantación, evaluación y seguimiento del Plan de igualdad.



HUAWEI

2

MARCO NORMATIVO

Este Plan se fundamenta jurídicamente en la siguiente normativa de aplicación, tanto europea como nacional, que desarrolla el concepto de igualdad y sus aplicaciones:

Artículos 14 y 9.2 de la Constitución española

Artículo 14. «Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social».

Artículo 9.2. «Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social».

Tratados Internacionales y Conferencias Mundiales de la Mujer de Naciones Unidas

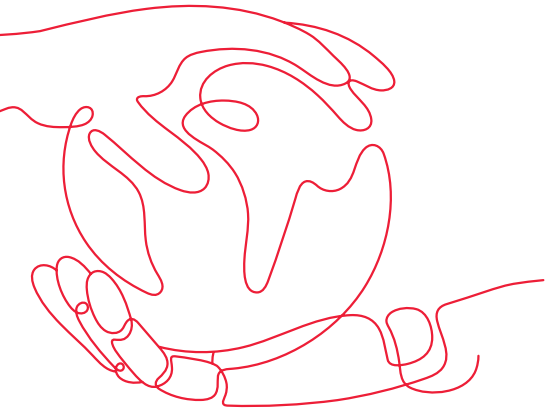
Dicho texto refleja el principio jurídico universal de la igualdad entre mujeres y hombres, plasmados en los distintos **Tratados Internacionales y Conferencias Mundiales de la Mujer de Naciones Unidas.**

La normativa que a este respecto se ha desarrollado en el seno de la Unión Europea en concreto las siguientes directivas:

Directiva 2002/73/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

Directiva 2004/113/CE, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

2



Ley Orgánica de Igualdad 3/2007 y Real Decreto Legislativo 2/2015

La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, con las recientes modificaciones introducidas por el **Real 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.

El **Real Decreto Legislativo 2/2015**, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores con las modificaciones en materia de igualdad por razón de género introducidas por el Real Decreto-Ley anteriormente mencionado.

Dichos textos, y en general de la **Ley Orgánica de Igualdad 3/2007** han sido tenidos en consideración en la elaboración del Presente Plan de Igualdad.

En concreto, se han tenido en cuenta respecto a su elaboración lo dispuesto en los **arts. del 45 al 49 de dicha Ley Orgánica, del que cabe destacar el art. 46.2:**

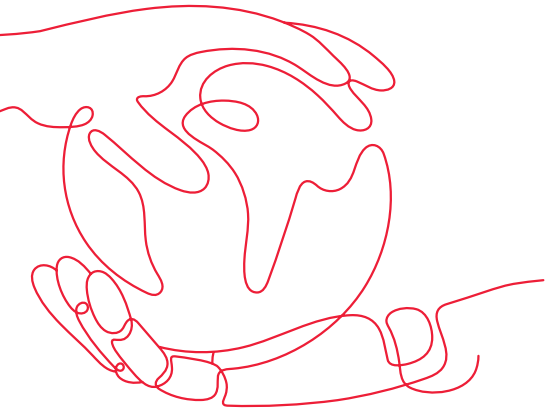
> *«Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras,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

Estatuto de los Trabajadores

La elaboración del diagnóstico se ha realizado en el seno de la **Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad**, para lo cual, la dirección de la empresa facilitó los datos e información necesarios para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del **Registro regulados en el artículo 28**, apartado 2 del **Estatuto de los Trabajadores**.»

Por último, del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, cabe destacar principalmente:



El principio de Igualdad y no discriminación en las relaciones laborales (art.17).

«1. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

2. Podrán establecerse por ley las exclusiones, reservas y preferencias para ser contratado libremente.»

2

El principio de igualdad de remuneración por razón de sexo.

1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

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, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

2. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

3. Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.»

En base a la anterior normativa se ha configurado el presente II **Plan de Igualdad** entre hombres y mujeres en Huawei.

3

3. DEFINICIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD

De acuerdo con el **artículo 46 de la Ley Orgánica de Igualdad entre hombres y mujeres,** 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 empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

El II plan de igualdad está enfocado concretamente en los objetivos para **alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución,** así como **el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.**

El II plan de igualdad contiene un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Siguiendo lo dispuesto en el mencionado texto legislativo, por medio del presente II Plan de Igualdad establecemos un conjunto ordenado de medidas que tiene por objeto avanzar para la consecución de la igualdad de trato en Huawei por razón de género y a eliminar la discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

4

4. PRINCIPIOS DEL II PLAN DE IGUALDAD

El II Plan de Igualdad de Huawei está basado en los siguientes principios:

- **Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres (art.3 LO de Igualdad):**

  «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.»

- **Discriminación directa e indirecta (art. 6 LO de Igualdad).**

  «1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

  2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

  3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.»

- **Acoso sexual y por razón de sexo (art. 7 LO de Igualdad).**

«1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.»

- **Acciones positivas (art.11 LO de Igualdad).**

«1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres.

Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.»

- **Prevención y actuación en casos de acoso sexual o por razón de sexo (art. 7 LO de Igualdad):**

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

  Se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considera también acto de discriminación por razón de sexo.»

- **Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (art. 44 LO Igualdad):**

  Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

- **Trabajos de Igual valor (art 17 del ET):**

  «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, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.»

5. OBJETIVOS DEL II PLAN DE IGUALDAD

Los objetivos del presente II Plan de Igualdad es **continuar con la mejora de la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres a toda la plantilla de Huawei,** atendiendo a las recomendaciones efectuadas en el diagnóstico de situación.

En consecuencia, los objetivos principales de este plan son:

- Favorecer una cultura de empresa que permita continuar asentando la aplicación práctica del principio de igualdad de trato y oportunidades en toda la empresa garantizando que en todos los procesos de personas trabajadoras se cumplan el principio de igualdad de trato.

- Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres fomentando que haya más presencia del género femenino en la compañía (actualmente un 16%), así como en aquellas vacantes de los departamentos con menor presencia de mujeres según el diagnóstico efectuado (D&S, EBG y CNBG) donde, cumpliendo los requisitos de la vacante, las personas solicitantes hayan postulado.

- Facilitar la igualdad en el acceso de mujeres y hombres a todas las categorías y departamentos de la empresa, especialmente en aquellos en que su presencia sea menos significativa.

- Asegurar y garantizar igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla.

- Garantizar el principio de igualdad retributiva por grupos profesionales, categorías profesionales o trabajos de igual valor.

- Facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la corresponsabilidad en la plantilla garantizando el acceso de las personas trabajadoras a las medidas de conciliación y corresponsabilidad y velando por una difusión efectiva de esta información.

- Asegurar la continuidad de la utilización del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa.

- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el centro de trabajo.

- Asegurar la protección y ayuda para las mujeres víctimas de violencia de género.

- Mantener la inclusión de la perspectiva de género en la evaluación y prevención de riesgos laborales.

6. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente II Plan de Igualdad será de aplicación a todas las trabajadoras y todos los trabajadores de Huawei, con independencia de su nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto.

7. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN

El II Plan de Igualdad está suscrito por Huawei Technologies España, S.L. y sus miembros representantes en la Comisión Negociadora así como por los representantes legales de sus trabajadoras y trabajadores, estando representados los sindicatos UGT, STC, CC.OO y SIO. Esta Comisión Negociadora de Igualdad ha conocido, analizado y realizado, de forma conjunta, el diagnóstico de género y ha aprobado mediante negociación el presente plan. Dicho diagnóstico será puesto a disposición de la Comisión Permanente de Seguimiento.

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan quedará incorporada automáticamente, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, sustituyendo a lo aquí previsto, siempre y cuando vayan encaminadas a conseguir el objetivo generales y específicos previsto en dicho plan. Todo ello sin prejuicio de que, a petición de una de las partes y una vez consensuado entre ambas, se puedan redactar los acuerdos necesarios para la expresa sustitución de una de las medidas originales de este II Plan de Igualdad por otra/s futura/s incorporada/s por necesidades derivadas de la legislación, como resultado de la negociación colectiva o por situaciones extraordinarias que pudieran surgir una vez aprobado el presente II Plan de Igualdad.

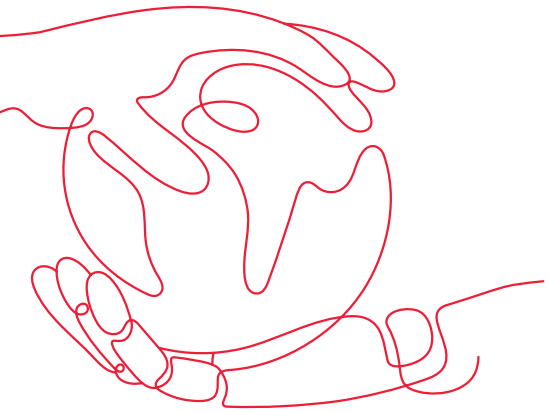
8

8. ENTRADA EN VIGOR Y PERIODO DE VIGENCIA

El presente II Plan de Igualdad de Huawei entró en vigor el 10 de noviembre de 2020 y tendrá un periodo de vigencia de 4 años, hasta el 31 de octubre de 2024.

Transcurrido el periodo de vigencia, la Comisión Permanente de Seguimiento del II Plan de Igualdad elaborará un informe general de conclusiones en el que se evaluará la efectividad de las medidas, así como el impacto de las mismas en la empresa y procederá a formalizar la constitución de la Comisión Negociadora del III Plan de Igualdad y realizar un nuevo diagnóstico de la situación existente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, manteniéndose vigente el anterior Plan de Igualdad hasta que no sea aprobado el siguiente, hasta un plazo de doce meses. El nuevo Plan entrará en vigor desde el primer día del mes siguiente al de su firma por las partes.

En todo caso la Comisión Permanente de Seguimiento efectuará trabajos de actualización en función de lo establecido en las medidas del presente II Plan de Igualdad, sin perjuicio de los plazos de revisión específicos, el II Plan de Igualdad deberá revisarse cuando concurran algunas de las circunstancias previstas en el reglamento de planes de Igualdad y su registro, en su apartado 9. Dicha revisión conllevará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del II Plan de Igualdad. En todo caso la Comisión Permanente de Seguimiento podrá efectuar trabajos de actualización con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir o intensificar, atenuar o dejar de aplicar alguna medida, en función de los efectos que se vayan apreciando para la consecución de los objetivos generales y específicos previstos en este plan.



HUAWEI

9. MEDIOS Y RECURSOS PARA SU PUESTA EN MARCHA

Durante la vigencia del desarrollo del II Plan de Igualdad la empresa proporcionará las instalaciones, equipos, medios y recursos humanos y económicos suficientes para cumplir con los objetivos propuestos en el presente II Plan de Igualdad. Asimismo, dotará a las personas miembros de la Comisión Permanente de Seguimiento del II Plan de Igualdad de los recursos necesarios, tanto de horas como de espacios, para desarrollar su función en el marco del presente plan, para ello informará anualmente de las medidas previstas a realizar durante el año, de los medios planificados para su desarrollo. Asimismo, realizará una revisión y medición de los medios efectivamente aplicados durante el año anterior para la realización de las medidas previstas en el plan.

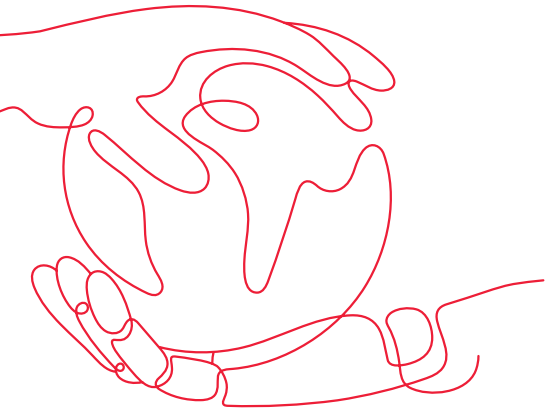
Todas las personas involucradas en su ejecución dispondrán de los medios anteriormente expuestos con el apoyo de la más alta Dirección de Huawei.

10. COMISIÓN PERMANENTE DE SEGUIMIENTO DEL II PLAN DE IGUALDAD DE HUAWEI

Tan pronto como se proceda a la aprobación del II Plan de Igualdad y en un plazo no superior a un mes desde su firma, se constituirá la Comisión Permanente de Seguimiento del II Plan de igualdad, integrada de forma paritaria, por 6 miembros, para su constitución. Por parte de la representación legal de los trabajadores corresponderá 1 miembro a cada Sindicato más representativo firmante del II Plan de Igualdad, hasta un total de 3 y otros 3 por parte de la empresa. Asimismo, se podrá contar en sus reuniones con asesores internos o externos invitados por cada una de las partes especialmente cualificadas en las materias a tratar.

Entre otras, sus funciones son:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Seguimiento de los plazos de ejecución de las acciones y medidas positivas a tomar, por medio de los cronogramas, y los indicadores que permitan evaluar la eficacia de estas medidas.
- Acordar con la dirección de la empresa el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación y corresponsabilidad
- Ser informada según medidas, indicadores y fechas establecidas en el plan del contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la empresa, así como de la composición de los procesos de selección.
- Ser informada de las promociones y cambios internos de puestos de trabajo.



- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso en cualquiera de sus formas, así como promover el establecimiento de medidas que eviten cualquier tipo de situación de acoso, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.

- Seguimiento, evaluación y el control tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este II Plan de Igualdad.

- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.

- Promover acciones formativas y de sensibilización como Jornadas sobre Igualdad.

- Elaborar anualmente un informe de evaluación del II Plan de Igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de las medidas propuestas.

- Estudiar y analizar la evaluación de la situación de la mujer en Huawei y de las medidas puestas en marcha pudiendo, si se estimara necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el tiempo de plazo fijado.
- Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el II Plan de Igualdad.

- Participación activa en la definición de procedimientos y materiales relacionados con el Plan.

- Realizar la difusión del Plan y de sus avances al conjunto de la plantilla.

En la constitución de la Comisión Permanente de Seguimiento del II Plan de Igualdad, se aprobará el reglamento de funcionamiento de dicha Comisión y en él, se establecerán sus órganos de representación y sus funciones, la composición, los procedimientos para gestionar las sustituciones, el sistema y frecuencia de las reuniones y el procedimiento de emisión de actas.

10

Todas las personas componentes de la Comisión se comprometerán en el acto de su constitución a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de la misma o les fuera entregada. Las actas tienen la consideración legal de información pública. Si algún miembro no quisiera firmar el compromiso será sustituido por otro designado por la RLT o por la Empresa según proceda.

11. MEDIDAS

A continuación, se establecen las diferentes medidas aprobadas para mejorar la situación de igualdad entre hombres y mujeres en la plantilla de Huawei de acuerdo con las conclusiones alcanzadas en el Diagnóstico de Situación.

11.1. Selección y contratación

Instrucción del dato de género en todos los ámbitos de información para la gestión de los recursos humanos de forma que se pueda disponer naturalmente de información actualizada de forma recurrente.

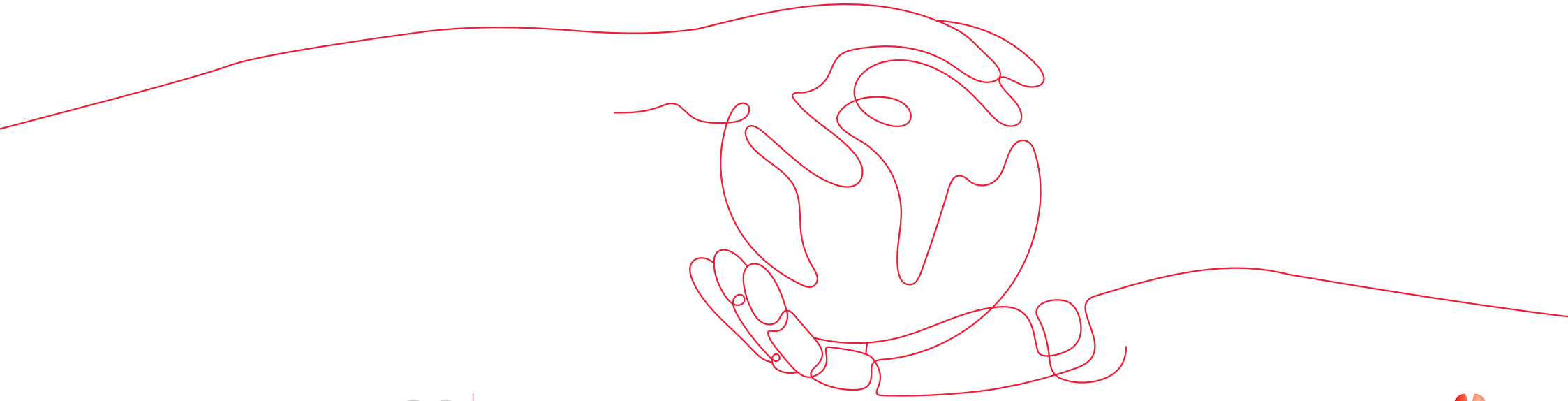
Propuestas		Indicador	Responsable de ejecución	Periodicidad
1.1. Garantizar que en todos los procesos de selección y contratación se cumplan el principio de igualdad de trato y oportunidades basados en criterios objetivos, sin discriminaciones directas o indirectas.				
1.1.1.	Comprobar que en las ofertas de empleo se continúe garantizando el lenguaje y comunicación visual no sexista.	Informe del Muestreo de al menos un 10% de las ofertas de empleo publicadas. Mínimo de 10 ofertas.	Área de Selección de RRHH	15 días antes de cada reunión ordinaria Comisión Permanente de Seguimiento

Propuestas		Indicador	Responsable de ejecución	Periodicidad
1.1.2.	Continuar con un procedimiento de selección y contratación que asegure que las competencias y requisitos solicitados en las ofertas de empleo son los adecuados al puesto de trabajo, ajustadas al nivel de conocimientos y experiencia necesarios comprobando que no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro. Se propondrán mejoras en aquellos casos que se detecten barreras a la presentación de candidaturas femeninas.	Informe del Muestreo de al menos un 10% de las ofertas de empleo publicadas. Mínimo de 10 ofertas.	Área de Selección de RRHH	15 días antes de cada reunión ordinaria Comisión Permanente de Seguimiento
1.1.3.	Huawei continuará certificando a los entrevistadores tomando en consideración la multiculturalidad y perspectiva de género y se elaborará un decálogo sobre la perspectiva de género en los procesos de selección, para la realización de las entrevistas de obligado cumplimiento, en las ofertas de empleo, etc.	Elaboración de un Decálogo de Pautas e informe estadístico desagregado por género del grupo y nivel de las entrevistas realizadas de candidaturas presentadas	Área de Selección de RRHH	En los 6 primeros meses desde la firma del plan.15 días antes de reunión ordinaria Comisión Permanente de Seguimiento
1.2. Hacer visible el compromiso de Huawei en materia de igualdad en términos de contratación y presencia equilibrada de mujeres y hombres				
1.2.1.	Informar de los objetivos en materia de Igualdad de trato y oportunidades y de las políticas de selección y del compromiso de la empresa con la incorporación de mujeres en las posiciones masculinizadas a las entidades colaboradoras, para que ayuden en el cumplimiento de dichas políticas de selección.	Estadística de entidades colaboradoras contactadas e información de aquellas que colaborarán para implementar políticas de igualdad en materia de selección.	Área de Selección de RRHH / Compras	Anual

Propuestas		Indicador	Responsable de ejecución	Periodicidad
1.2.2.	Incluir, cuando se estime conveniente, en las ofertas de empleo Internas y externas, el compromiso de la empresa con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.	Informe del Muestreo de al menos un 10% de las ofertas de empleo realizadas. Mínima de 10 ofertas.	Área de Selección de RRHH	Semestral
1.2.3.	Comprobar que las ofertas lleguen a las mujeres al igual que a los hombres, a través de los diferentes canales de difusión de ofertas de empleo realizados por la compañía (externos e internos). Aumentar estos canales asegurando que llega a posibles candidatas mujeres (no solo LinkedIn, acceso a universidades, colegios profesionales etc.)	Informar de los canales donde se han publicitado las ofertas. Informe del Muestreo de al menos un 10% de las ofertas de empleo realizadas. Mínimo 10 ofertas	Área de Selección de RRHH	Semestral
1.2.4.	En todos los procesos de selección, siempre dentro de condiciones de igualdad e idoneidad, tendrá preferencia ante una vacante o puesto de nueva creación, la persona perteneciente al género menos representado en ese grupo profesional o puesto hasta que se alcance la paridad de género.	Informe estadístico desagregado por género por grupo profesional y nivel de las incorporaciones	Área de Contratación de RRHH	15 días antes de cada reunión ordinaria Comisión Permanente de Seguimiento

Propuestas		Indicador	Responsable de ejecución	Periodicidad
1.3. Información y Seguimiento de datos, de las ofertas de empleo y los procesos de selección y contratación				
1.3.1.	Información y seguimiento de las ofertas de empleo y de procesos de selección y contratación automatizados a través de la herramienta que disponga la empresa en cada momento.	Listado de datos desagregado por sexo de las incorporaciones: Incorporaciones por grupo profesional y nivel jerárquico, edad, nombre del puesto optado, tipo de contrato, tipo de jornada incluye relación de cualquier derecho de conciliación al que se haya acogido.	Área de Selección de RRHH	Semestral
1.3.2.	Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación y corresponsabilidad no son un obstáculo para la contratación.	Listado de datos desagregados por sexo de número de las incorporaciones: Incorporaciones por grupo profesional y nivel jerárquico, edad, nombre del puesto optado, tipo de contrato, tipo de jornada incluye relación de cualquier derecho de conciliación al que se haya acogido una vez contratado.	Área de Contratación de RRHH	Durante la vigencia del PI

Propuestas		Indicador	Responsable de ejecución	Periodicidad
1.3.3.	Seguimiento de los tipos de contrataciones, por temporalidad, duración de la jornada, y tipos de jornadas.	Estadística desagregada por sexo, tipo contrato e indicar tipo de jornada. Estadística desagregada por sexo de las solicitudes de adaptación o concreciones horarias presentadas indicando aceptadas y denegadas.	Área de Contratación de RRHH	En vigor



11.2 Clasificación profesional

	Propuestas	Indicador	Responsable de ejecucion	Periodicidad
2.1 Asegurar una clasificación profesional sin sesgos de género				
2.1.1.	Informar a la Comisión Permanente de Seguimiento de los criterios adoptados para la clasificación de los puestos interna de la Compañía por Grupo Profesional, Categoría Profesional o puestos de igual valor, conforme establezca la normativa vigente, para cumplir la legislación en materia retributiva entre hombres y mujeres y la realización de la auditoría retributiva.	Información sobre los criterios de clasificación adoptados por la compañía Listados de la clasificación de puestos.	Área de Desarrollo de Talento RRHH	Antes de 6 meses después de la publicación en el BOE, y luego revisión anual
2.2. Seguimiento clasificación profesional				
2.2.1.	Información del nivel de certificación y cualificación (C&Q) segregada por sexo de la plantilla y por departamento dado que las promociones de "Job Grade" que pueden dar lugar a un cambio de "Job Level" se llevan a cabo mediante este proceso de Certificación y Cualificación ("C&Q").	Estadísticas del C&Q desagregadas por género de los datos por departamento y grupo, indicando el nivel de origen y destino	Área de Desarrollo de Talento RRHH	Anual

11.3 Formación

Propuestas		Indicador	Responsable de ejecución	Periodicidad
3.1. Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas y sensibilización dirigida a la plantilla en general y especialmente, al personal encargado de la organización de trabajo.				
3.1.1.	Sensibilizar y formar en igualdad de género incluyendo formaciones específicas sobre la prevención y la forma de actuar en caso de acoso sexual y/o por razón del sexo. La formación irá dirigida a toda la plantilla y, en especial, de dará formación ampliada en estereotipos de género, sesgos inconscientes a las personas que participan en los procesos de selección, contratación y promoción, así como mandos directivos, intermedios y representantes sindicales.	Estadística del plan de formación en igualdad de la plantilla desagregado por género: Indicando tiempo de duración de la formación, departamento, responsabilidad y fecha de realización. Temario a disposición del comité de Seguimiento del II Plan de Igualdad.	Área de Formación de RRHH	Anual

HUAWEI

Propuestas		Indicador	Responsable de ejecución	Periodicidad
3.1.2.	Las nuevas incorporaciones realizarán esta formación en igualdad de género del apartado 3.1.1. como parte del programa de formación a nuevos empleados.	Estadística del plan de formación en igualdad de la plantilla desagregado por género: Indicando tiempo de duración de la formación, departamento, responsabilidad y fecha de realización. Temario a disposición del comité de Seguimiento del II Plan de Igualdad.	Área de formación de RRHH	Anual
3.1.3.	Impartir toda la formación en horario laboral y asegurar que sean en horario compatible con las personas en situación de excedencia, adaptación o con reducción de jornada acumulada por motivos familiares y de la oferta formativa de la empresa.	Envío del programa de formación detallando, nombre del curso, fecha y hora de impartición.	Área de Formación de RRHH	Anual
3.1.4.	Velar por que los profesionales que imparten la formación continúen utilizando un lenguaje y contenidos e imágenes que respeten la perspectiva de género	Temario a disposición del comité de Seguimiento del II Plan de igualdad	Área de Formación de RRHH	Anual

Propuestas		Indicador	Responsable de ejecución	Periodicidad
3.1.5.	Facilitar la formación para una mejor adaptación al puesto de trabajo a las personas que hayan tenido una excedencia o baja de larga duración por cuidado de menores o familiar.	Información de la actividad: Estadística de las personas y tiempo de formación que han asistido y de las personas a las que se les ha denegado.	Jefe de cada departamento	Anual
3.1.6.	Formar en prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo a las personas que integran la Comisión Permanente de Seguimiento del II Plan de igualdad y el comité investigador del protocolo de prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo.	Estadística de asistentes y fecha de la formación y tiempo de duración de la formación	Área de Formación de RRHH	Anual
3.1.7.	Impartir formación sobre el mantenimiento de reuniones y comunicaciones eficaces, a través del análisis de las reuniones y comunicaciones efectuadas para detectar defectos y poder corregirlos.	Introducir el curso en la programación anual de formación. Implementar un sistema para evaluar las reuniones y poner los resultados a disposición del comité de Seguimiento del II Plan de igualdad	Área de Formación de RRHH	Anual

Propuestas		Indicador	Responsable de ejecución	Periodicidad
3.2. Fomentar la formación y capacitación profesional entre las mujeres para acceder a puestos de responsabilidad de la empresa.				
3.2.1.	Fomentar la participación de mujeres en programas de formación en aquellos puestos en los que estén poco o nada representadas.	Análisis estadísticos desagregados por sexo de la formación en puestos donde existe infrarrepresentación femenina	Área de Formación de RRHH	Anual
3.2.2.	Facilitar formaciones en capacidades a mujeres con potencial para asumir funciones directivas	Presentación de los cursos y estadísticas de asistentes	Área de Desarrollo de Talento de RRHH	Anual
3.3. Información y Seguimiento de datos de formación				
3.3.1.	Implementar herramientas para el seguimiento de la formación individual (técnica, competencial y cultura corporativa) y el análisis de la misma.	Reportes estadísticos desagregados por género de seguimiento del plan de formación	Área de Formación de RRHH y Jefes de Departamento	Anual
3.3.2.	Informar a la Comisión Permanente de Seguimiento sobre el plan de formación, su grado de ejecución y la participación por tipo de cursos y horas desagregado por sexo y especialmente información sobre la promoción interna y desarrollo profesional.	Envío del programa de formación desagregado por sexo, detallando, nombre del curso, fecha, hora de impartición, número de asistentes.	Área de Formación de RRHH	Anual

11.4 Promoción

Propuestas		Indicador	Responsable de ejecución	Periodicidad
4.1 Velar por que los procesos de promoción se realizan bajo el principio de igualdad de trato y oportunidades sin discriminaciones directas o indirectas				
4.1.1.	Realizar un Protocolo interno de información sobre vacantes, donde se asegure que antes de ofertar la plaza externamente se priorice la promoción interna siempre que sea posible, teniendo en cuenta que las competencias y requisitos solicitados son los adecuados, ajustados al nivel de conocimientos y experiencia para el desempeño del puesto y que no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro. Evitar que los requisitos solicitados sean una barrera para el acceso del género infrarrepresentado (eliminando a ser posible aquellos casos que supone una barrera a la presentación de candidaturas femeninas).	Analizar las definiciones detallada de las promociones y puestos ofertados, con fecha de publicación a todos los empleados en función de la necesidad de coberturas de puestos Informe del Muestreo de al menos un 10% de las ofertas de empleo realizadas. Mínimo 10 ofertas:	Área de Selección de RRHH	6 primeros meses.15 días antes de reunión ordinaria Comisión Permanente de Seguimiento
4.1.2.	El procedimiento de promoción tendrá las mismas oportunidades de acceso para toda la plantilla, independientemente de su jornada (completa, parcial, reducida).	Estadística desagregada por género de las promociones realizadas indicando y por tipo de jornada	Área de Selección de RRHH	6 primeros meses.15 días antes de reunión ordinaria Comisión Permanente de Seguimiento

Propuestas		Indicador	Responsable de ejecución	Periodicidad
4.2. Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad de la empresa, **compromiso de aumentar hasta el 25% la media de mujeres**.				
4.2.1.	Dar visibilidad a las mujeres que promocionan dentro de la compañía	Informe anual sobre la publicidad realizada. (Un 10% o una cantidad fija de al menos 10)	Área de Comunicación Interna de RRHH	Durante la vigencia del PI
4.2.2.	Prioridad de búsqueda de perfiles para las vacantes entre el personal de la compañía, especialmente con el seguimiento de mujeres con potencial para su desarrollo profesional dentro de la empresa	Estadística desagregada por sexo y puesto del Número de personas de la compañía que se han presentado a las vacantes y que han sido reclutadas especialmente por la compañía.	Área de Selección de RRHH	Durante la vigencia del PI
4.2.3.	En los procesos de promoción se establecerá que, en igualdad de condiciones e idoneidad para la funcionalidad de puesto, se promocionará la persona del sexo menos representado en ese puesto.	Estadísticas del número de personas desagregadas por sexo que han ocupado posiciones de promoción y de las que se han presentado a las vacantes.	Área de Selección de RRHH	Durante la vigencia del PI

HUAWEI

Propuestas		Indicador	Responsable de ejecución	Periodicidad
4.2.4.	Elaborar un programa de detección del talento femenino, registrando mujeres con potencial de desarrollo en la empresa y desarrollando un programa de actuación para dotar a las participantes de competencias de impulso a su carrera profesional. programas de mentorización, mujeres con potencial directivo	Elaborar un programa de detección de talento femenino. Detalle de todos los programas y seguimiento de su desarrollo indicando el número de participantes y acciones a realizar. Seguimiento de las carreras profesionales de las participantes en dicho programa	Área de Desarrollo de Talento de RRHH	Durante la vigencia del PI
4.2.5.	En los procesos de promoción de puestos en donde la mujer está infrarrepresentada, cuando se descarte a candidatas femeninas, se realizará un informe que debe indicar las razones por las que se ha descartado dicha candidatura.	Listado de vacantes donde existe infrarrepresentación femenina indicando el número de candidatas a promociones de vacantes internas y resultado del reclutamiento, incluyendo si fuera necesario el motivo por el cual ha sido descartada las candidatas para ocupar el puesto.	Área de Selección de RRHH	Semestral

Propuestas		Indicador	Responsable de ejecución	Periodicidad
4.3. Información y Seguimiento de datos de las promociones				
4.3.1.	Información sobre denegación de promociones segregadas por sexo cuando se den indicios de posible discriminación o haya una reclamación por parte de la candidata.	Listado de vacantes en las que se ha descartado a las candidatas femeninas. incluyendo el motivo por el cual ha sido descartada para ocupar el puesto	Área Desarrollo de Talento de RRHH	Semestral
4.3.2.	Información sobre candidaturas presentadas a las promociones segregadas por sexo.	Listado de candidaturas a promociones de vacantes internas desagregada por género y puesto	Área Desarrollo de Talento de RRHH	Semestral
4.3.3.	Disponer de información estadística desagregada por sexo de seguimiento de las diferentes promociones (cambio de Job Grade) y su resultado para su traslado a la Comisión Permanente de Seguimiento, indicando puesto de origen y destino.	Informe de solicitudes aceptadas desagregado por género indicando, nivel y puesto de origen y de destino. Listado estadístico desagregado por sexo respecto a las personas que han accedido a promociones internas y vacantes externas.	Área Desarrollo de Talento de RRHH	Semestral

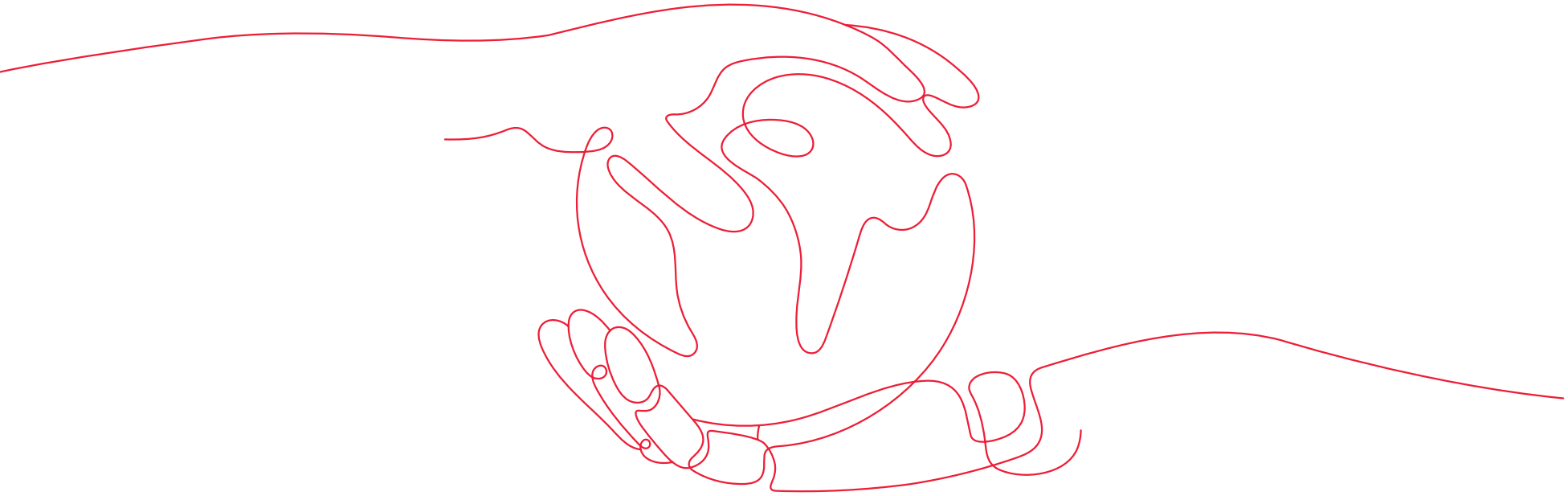
Propuestas		Indicador	Responsable de ejecución	Periodicidad
4.3.4.	Seguimiento de los programas de talento, mentorización o mujeres con potencial directivo	Informar de los programas de desarrollo de talento. Número de participantes en los programas de talento desarrollados por la compañía. Y seguimiento de las que han promocionado.	Área de Desarrollo de Talento de RRHH	Anual
4.3.5.	Velar por que las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar no supongan un impedimento a la promoción profesional	Listado desagregado por género de la plantilla que esté acogida a derechos de conciliación laboral que han promocionado en los últimos dos años.	Área de Beneficios de RRHH	Anual

HUAWEI

11.5 Condiciones Laborales

Propuestas		Indicador	Responsable de ejecución	Periodicidad
5.1 Garantizar unas condiciones de trabajo igualitarias entre mujeres y hombres en la empresa				
5.1.1.	Activar una entrevista de salida, para conocer los motivos de las bajas voluntarias desagregadas por sexo.	Estadística del Número de bajas desagregadas por género: Por causa, edad, grupo profesional y nivel jerárquico, tipo de contrato y tipo de jornada.	Área de RRLL de RRHH	Durante la vigencia del PI
5.1.2.	Creación de un medio (correo o teléfono) que incluya un modelo de solicitud, que permita solicitar una revisión de las condiciones de trabajo desiguales entre sexos. Esta revisión se realizará en las reuniones de la Comisión Permanente de Seguimiento bien a través de convocatorias ordinarias o extraordinarias.	Información sobre el medio de comunicación elegido por la empresa. Información concreta sobre los casos desiguales de condiciones de trabajo por sexo. Publicitar el modelo de solicitud	Área de RRLL de RRHH	15 días después de aprobado el PI por la empresa
5.1.3.	En situación de embarazo la empresa garantizará prioridad de plaza de parking en oficina.	Estadística de solicitudes. Aceptadas y denegadas	Área de Beneficios de RRHH	En vigor

Propuestas		Indicador	Responsable de ejecución	Periodicidad
5.2. Ordenación del tiempo de trabajo. (Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo)				
5.2.1.	Las reuniones se celebrarán, siempre que sea posible, dentro del horario de trabajo establecido, teniendo en cuenta la flexibilidad horaria pactada y se convocarán con la suficiente antelación de modo que las personas puedan organizar su vida laboral, personal y familiar.	Fecha de distribución de la guía. Informe de verificación.	Área de Comunicación de RRHH	Durante la vigencia del PI



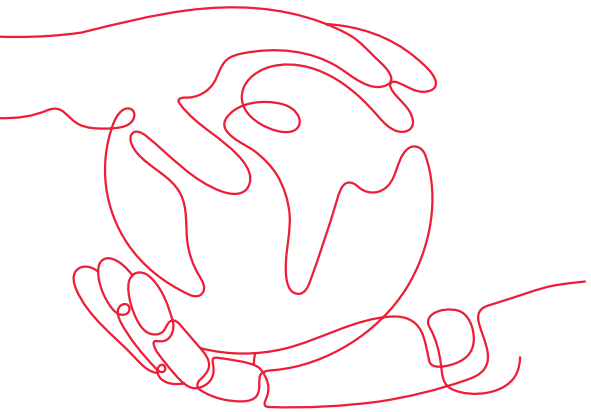
11.6 Conciliación y corresponsabilidad

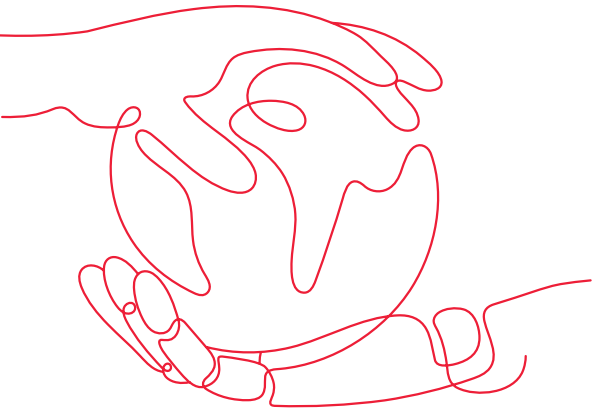
Propuestas		Indicador	Responsable de ejecución	Periodicidad
6.1. Favorecer y potenciar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, medidas que favorecen la corresponsabilidad familiar				
6.1.1.	Garantizar el acceso de las personas trabajadoras a las medidas de conciliación y corresponsabilidad y velar por una difusión efectiva de esta información a toda la plantilla.	Estadísticas de solicitantes por género y acogidas a conciliación. Demostración del canal de difusión.	Área de RRLL de RRHH	Durante la vigencia del PI
6.1.2.	Facilitar la adaptación horaria de la jornada, sin reducirla, para personas con cargas familiares (ascendientes y descendientes hasta el primer grado de consanguineidad o afinidad), de acuerdo con las personas que ostentan cargos de responsabilidad conforme a lo establecido legalmente.	Listado desagregado por género de las personas solicitantes (aceptadas y rechazadas).	Área de RRLL de RRHH	Durante la vigencia del PI
6.1.3.	Implantación del procedimiento de solicitud de la adaptación de jornada con plazos de solicitud y tramitación. Así como también para la lactancia diaria o acumulación de la misma.	Publicación del procedimiento y Modelo de solicitud.	Área de RRLL de RRHH	A los 6 meses desde la publicación en el BOE.
6.1.4.	La reducción de jornada en 1 hora diaria laboral no impactará en la base de salario anual fijo para el cálculo del bonus anual.	Listado desagregado por género de personas acogidas a esta reducción de jornada.	Área de Compensación de RRHH	Durante la vigencia del PI

Propuestas		Indicador	Responsable de ejecución	Periodicidad
6.1.5.	Seguimiento del número de personas desagregado por género de la aplicación de las retribuciones medias de los pluses y complementos a que tienen derecho las personas trabajadoras, separando las que se acojan y las que no, a los derechos de conciliación.	Estadística de la Retribución media de pluses y complementos desglosado por tipo de acogimiento de conciliación y por género	Área de Compensación de RRHH	Durante la vigencia del PI
6.1.6.	Flexibilidad horaria de entrada y salida de 1,5 horas. Donde se tenga en cuenta un horario de concurrencia diaria en las instalaciones para aquellos colectivos donde organizativamente se puede implantar este sistema de flexibilidad.	Incluir en el calendario laboral desde la firma del Plan de Igualdad	Área de Relaciones Laborales de RRHH	Durante la vigencia del PI
6.1.7.	En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo o en caso de discapacidad por cada menor discapacitado.	Estadística desagregada por género de la baja por cuidado del menor con fecha de duración de la misma.	Área de Beneficios de RRHH	Durante la vigencia del PI
6.1.8.	Transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, se podrá disfrutar de una suspensión de contrato en régimen de jornada completa o de jornada parcial a decisión de la persona trabajadora.	Estadística desagregada por género de la baja por cuidado del menor en régimen de jornada parcial con fecha de duración de la misma.	Área de RRLL de RRHH	Durante la vigencia del PI
6.1.9	Como medida de corresponsabilidad se elimina el periodo transitorio de la norma y la diferencia entre el periodo transitorio y las 16 semanas que establece la ley para la madre se da como permiso retribuido al otro progenitor.	Estadística de progenitores solicitantes y acogidos con fecha de duración de la misma.	Área de RRLL de RRHH	Durante la vigencia del PI

Propuestas		Indicador	Responsable de ejecución	Periodicidad
6.2 Sensibilización en corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, personal y familiar				
6.2.1.	Realizar campañas de sensibilización en materia de cuidado de menores y familiares a cargo, que potencien la corresponsabilidad y conciliación en los equipos de trabajo	Fecha de realización de las campañas y comunicaciones	Área de Igualdad de RRHH	Anual
6.3. Garantizar la atención a los menores y/o familiares a cargo				
6.3.1.	Se podrá conceder una reducción de jornada por motivos personales o por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida, con hijos a cargo, cuando lo permitan las actividades de la Empresa y de Servicio al Cliente, previa autorización de la Dirección del Departamento correspondiente y del Departamento de Recursos Humanos. La empresa hará todos los esfuerzos para estudiar el caso individual y especial.	Estadísticas desagregadas por género de solicitudes concedidas/rechazadas	Área de RRLL de RRHH	Durante la vigencia del PI
6.3.2.	La empresa incentivará el desarrollo de medidas especiales para los casos de atención a las necesidades de familias monoparentales, o de los progenitores en situaciones de custodia compartida. (ejem: facilitar periodos vacacionales, turnos, o jornadas adaptadas a sus necesidades)	Estadística desagregada por género de solicitudes concedidas/rechazadas	Área de RRLL de RRHH	Durante la vigencia del PI
6.3.3.	Se podrá establecer acuerdos de trabajo a distancia de carácter voluntario a concertar entre el trabajador o trabajadora y la empresa en referencia a la legislación vigente durante la vigencia del plan	Estadística desagregada por género de solicitudes concedidas/rechazadas	Área de RRLL de RRHH	Durante la vigencia del PI

Propuestas		Indicador	Responsable de ejecución	Periodicidad
6.4. Garantizar permisos retribuidos para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar				
6.4.1.	Facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de la plantilla, de modo que se continúe favoreciendo un equilibrio adecuado entre las necesidades personales, familiares y el desarrollo profesional dentro de la Empresa, como la asistencia a tutorías de los centros de estudios de las y los menores así como el acompañamiento a consultas médicas de familiares menores; mayores de 65 años y familiares dependientes en segundo grado de consanguinidad, con criterios debidamente justificados y solo por el tiempo indispensable.	Estadística o listado de acciones desagregada por género de solicitudes concedidas/rechazadas	Área de RRLL de RRHH	Anualmente
6.4.2.	Velar por el cumplimiento del permiso de hospitalización de una forma más flexible, pudiendo ejercerse mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario del hecho causante.	Reporte del sistema Asistencia desagregado por género	Área de Beneficios de RRHH	Durante la vigencia del PI
6.4.3.	Permiso retribuido por nacimiento: Dos días laborables (si requiere desplazamiento, cuatro días laborables). A estos dos días laborables se añadirán de forma continuada, otros dos días naturales en caso de que el nacimiento se haya producido mediante cesárea. En este caso, no procederá la acumulación del permiso por enfermedad grave u hospitalización (ampliación sobre el art. 37.3b ET).	Reporte del sistema Asistencia desagregado por género	Área de Beneficios de RRHH	Durante la vigencia del PI





Propuestas		Indicador	Responsable de ejecución	Periodicidad
6.5. Garantizar permisos no retribuidos para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar				
6.5.1.	**Permiso por asuntos propios**: el empleado con al menos un año de antigüedad en la Empresa podrá solicitar un permiso no retribuido por asuntos propios. Dicho permiso podrá ser concedido cuando lo permitan las necesidades de la actividad desarrollada, previa autorización de la Dirección del Departamento correspondiente y del Departamento de Recursos Humanos, y su duración acumulada no podrá exceder de 30 días laborables cada dos años.	Estadística desagregada por género de solicitudes concedidas/rechazadas	Área de RRLL de RRHH	Durante la vigencia del PI
6.5.2.	**Permiso especial por parto:** en el caso de enfermedad grave acreditada del recién nacido (a justificar mediante certificado médico), uno de los progenitores podrá disfrutar de un permiso no retribuido, por un período máximo de tres meses, a contar desde la finalización del permiso de maternidad (cuando ambos progenitores trabajen en la Empresa, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho).	Estadística desagregada por género de solicitudes concedidas/rechazadas	Área de Beneficios de RRHH	Anual
6.5.3.	**Permiso por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida, teniendo al cuidado hijos menores de 14 años**: podrán disfrutar de un permiso no retribuido por un período no superior a tres meses a contar desde la fecha de fallecimiento.	Estadística desagregada por género de solicitudes concedidas/rechazadas	Área de Beneficios de RRHH	Durante la vigencia del PI

Propuestas		Indicador	Responsable de ejecución	Periodicidad
6.6. Seguimiento de los datos de corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, personal y familiar				
6.6.1.	Recoger y facilitar datos estadísticos desagregados por sexo, categoría y tipo de contrato de los diferentes permisos, incluida la lactancia (diaria o acumulada), suspensiones de contrato, adaptaciones y concreciones de jornada, (que incluyan o no trabajo a distancia) y excedencias relacionadas con medidas de conciliación.	Reporte del sistema interno de la compañía y apartado correspondiente, desagregado por género	Área de Beneficios de RRHH	Durante la vigencia del PI
6.6.2.	Asegurar la equidad para toda la plantilla en la aplicación de los beneficios sociales, incentivos, retribución, promoción y formación, tanto para las personas que utilicen las medidas de conciliación como para las que no las utilicen.	Seguimiento a través de comparar ratios de la plantilla que usa medidas de conciliación con las que no.	Área de Igualdad de RRHH	Durante la vigencia del PI

11.7 Infrarrepresentación

Propuestas		Indicador	Responsable de ejecución	Periodicidad
7.1 Fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos grupos y categorías profesionales de la empresa, aumentando de forma prioritaria el porcentaje de mujeres teniendo en cuenta el diagnóstico durante la vigencia del plan y donde, cumpliendo los requisitos de la vacante, las personas trabajadoras solicitantes hayan postulado.				
7.1.1.	Aumentar de forma prioritaria el porcentaje de mujeres en D&S, EBG y CNB) respecto al diagnóstico durante la vigencia del Plan en la medida de lo posible 7 puntos porcentuales de representación femenina respecto a la masculina.	Informe del análisis	Área de Selección de RRHH	Revisión anual durante la vigencia del plan
7.1.2.	Se fomentará, siempre que sea posible la presencia del género femenino en aquellas vacantes donde, cumpliendo los requisitos de la vacante, las solicitantes femeninas hayan postulado y que pasen al final de proceso de selección.	Análisis aleatorio de procesos realizados en los últimos 12 meses. Especial atención a las ofertas de los puestos de responsabilidad. Informe del análisis y sobre la ausencia o exclusión de las candidaturas femeninas	Área de Selección de RRHH	Anual

Propuestas		Indicador	Responsable de ejecución	Periodicidad
7.1.3.	En los procesos de selección de puestos donde la mujer está infrarrepresentada, cuando se contrate a un hombre, se descarte o no haya candidaturas femeninas se informará donde se debe indicar las razones por las que se ha descartado dicha candidatura o no haya habido presencia femenina.	Análisis aleatorio de procesos realizados en los últimos 12 meses. Especial atención a las ofertas de los puestos de responsabilidad. Informe del análisis y sobre la ausencia o exclusión de las candidaturas femeninas	Área de Selección de RRHH	Anual
7.1.4.	Tutelar y dar formación mentorizada orientada a la promoción interna a mujeres con potencial para asumir responsabilidades.	Listado de mujeres motorizadas por departamentos y grupo profesional	Área de Selección de RRHH	Anual
7.2 Fomentar la incorporación de mujeres en áreas o dptos. Masculinizados, mejorar el indicador en 8 puntos de la presentación de candidaturas femeninas.				
7.2.1.	Acciones de compromiso social para romper la brecha de género existente en profesiones STEM y visibilizar la mujer dentro de Huawei.	Informe sobre las acciones realizadas por Huawei en el ámbito estudiantil/social	Área de Selección de RRHH	En vigor
7.2.2.	Buscar candidaturas de mujeres en áreas o departamentos masculinizados, acudiendo a centros formativos.	Informe sobre las acciones realizadas por la compañía en el ámbito universitario, formación superior, etc.	Área de Selección de RRHH	Anual

Propuestas		Indicador	Responsable de ejecución	Periodicidad
7.2.3.	Potenciar la atracción, promoción y retención del talento femenino. Crear una red de mentoras, de modelos de referencia y de redes femeninas internas, que contarán con el necesario soporte y apoyo por parte de la empresa.	Informe sobre las acciones realizadas por la compañía	Área de Desarrollo de Talento de RRHH	Anual
7.2.4.	Informar al área responsable de selección de Headquarters (HQ) que selecciona o coordina los expatriados de la matriz, del compromiso de la compañía con la igualdad de trato y oportunidades para fortalecer una cultura igualitaria.	Recibir información sobre la reunión sobre la comunicación realizada a Headquarters (HQ)	Área de Desarrollo de Talento de RRHH	Durante la vigencia del PI
7.3 Seguimiento de la evolución de la representación femenina				
7.3.1.	Facilitar anualmente a la Comisión Permanente de Seguimiento la información de la distribución de hombres y mujeres según nivel jerárquico, grupo profesional, puesto, tipo de contrato y jornada.	Informe de Número de personas en plantilla desagregadas por género del grupo profesional y nivel jerárquico, tipo de contrato y tipo de jornada	Área Administrativa de RRHH	Durante la vigencia del PI

11.8 Retribución

Propuestas		Indicador	Responsable de ejecución	Periodicidad
8.1. Reducir y explicar las brechas salariales detectadas tanto fijas como variables				
8.1.1.	Analizar la remuneración fija en el nivel 2 (46% de las mujeres), nivel 3 y nivel 4 para detectar la justificación de la brecha salarial detectada (estructural o por subgrupos de responsabilidad), en ambos casos se volverán a realizar los indicadores teniendo en cuenta los análisis realizados y la propuesta de medidas para eliminar las diferencias no explicadas	Análisis de la remuneración fija por género de los niveles 2, 3 y 4 para seguimiento de la diferencia salarial. Plan para la eliminación de las diferencias no explicadas	Área de Compensación de RRHH	6 meses después de la publicación en el BOE
8.1.2.	Realizar un Análisis e informar sobre la media de retribución variable por: tipo de variable, departamento, job level y género, indicando que job level tiene determinados bonus o complementos individuales, para proceder al estudio de la brecha salarial de retribución en el variable de las diferentes familias profesionales.	Reporte analítico de la remuneración por género por cada tipo de variable de todos los niveles para seguimiento de la diferencia salarial. Plan para eliminar las diferencias no explicadas	Área de Compensación de RRHH	6 meses después de la publicación en el BOE

Propuestas		Indicador	Responsable de ejecución	Periodicidad
8.1.3.	Realizar un análisis por género e informar sobre la media de retribución fija por departamento y job level. Especificar la plantilla que se encuentre acogida a cualquier tipo de medida de conciliación para determinar el impacto remunerativo.	Análisis de la remuneración por cada tipo de variable de todos los niveles para seguimiento de la diferencia salarial respecto a los datos de la plantilla	Área de Compensación de RRHH	6 meses después de la publicación en el BOE
8.1.4.	Obtener información del sistema de remuneración y cuantía salarial, incluidos los sistemas de primas e incentivos. Se revisará en mayor profundidad y se determinarán los motivos de las diferencias detectadas, para si es necesario proceder a su corrección, en aquella información que arroje diferencias cuantitativas sustanciales entre un sexo y el otro.	Análisis de los criterios en las diferencias detectadas.	Área de Compensación de RRHH	6 meses después de la publicación en el BOE
8.1.5.	Especificar la plantilla que se encuentre acogida a cualquier tipo de medida de conciliación para determinar el impacto remunerativo.	Análisis de la remuneración por cada tipo de variable de todos los niveles para seguimiento de la diferencia salarial respecto a los datos de la plantilla	Área de Compensación de RRHH	6 meses después de la publicación en el BOE

Propuestas		Indicador	Responsable de ejecución	Periodicidad
8.1.6.	Proporcionar Información sobre la auditoria salarial anual según Artº 28 del ET y la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.	Comparativa de igualdad de remuneración por razón de sexo: Información a la Comisión Permanente de Seguimiento de los datos de la auditoria salarial y registro salarial. Plan de actuación para corrección de las desigualdades retributivas	Área de Compensación de RRHH	Anual durante la vigencia del PI

11.9 Prevención de Acoso Sexual y por Razón de Sexo

Propuestas		Indicador	Responsable de ejecución	Periodicidad
9.1. Velar por que toda la plantilla sabe cómo proceder en caso de Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo. Garantizar la comunicación y la accesibilidad del protocolo para todas las personas que trabajan en Huawei Technologies España.				
9.1.1.	Envío de circular a todo el personal desde el email del Comité Permanente de Seguimiento. Publicitar el canal de denuncia habilitado para prevenir y actuar en los posibles casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.	Dirección del correo electrónico habilitado para recibir denuncias de Acoso sexual o por razón de sexo	Comisión Permanente de Seguimiento del PI	Una vez habilitado el canal
9.1.2.	Realizar la publicación del Protocolo de prevención de Acoso sexual y/o por razón de sexo en la Intranet o tablones. Debe ser de fácil acceso para la consulta y para la denuncia. (tanto del protocolo como del modelo de denuncia) Publicitarlo en la página de intranet en un lugar preferente y permanente de fácil acceso.	Enlaces en la Intranet donde se ha publicado el protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y el modelo de denuncia	Área de Igualdad de RRHH	Una vez habilitado el canal
9.1.3.	Incluir el protocolo de prevención del acoso sexual y/o razón de sexo en la documentación que se entrega a las nuevas contrataciones. La persona responsable de la incorporación será quien entregue y explique el procedimiento.	Listado de personal nuevo que ha recibido la información	Área de Contratación de RRHH	Durante la vigencia del PI

Propuestas		Indicador	Responsable de ejecución	Periodicidad
9.1.4.	Distribución del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo a las y los representantes de los trabajadores y trabajadoras.	Listado de personas que han recibido el protocolo, ID, nombre completo, género y fecha envío	Área de Igualdad de RRHH	Una semana después de la publicación del PI en el BOE
9.1.5.	En el marco de la coordinación de actividades (art. 24 LPRL), facilitar el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo a toda empresa con la que se contrate o subcontrate cualquier prestación de servicio.	Listado de las empresas colaboradoras que han recibido el protocolo, nombre completo y fecha de envío	Área de Igualdad de RRHH y Compras	Una semana después de la publicación del PI en el BOE
9.2. Prevenir cualquier caso de acoso sexual y/o por razón de sexo				
9.2.1.	Participación por parte de la RLT, en el diseño, programación e impartición de formación especializada en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo a personas que tengan asignados cometidos específicos y responsabilidades en el protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, así como a las personas del Comité Permanente de Seguimiento.	Diseño de la Programación y Contenido del curso	Servicio de Prevención Propio.	Antes de impartir la primera formación
9.2.2.	Promover una fluida comunicación de las buenas prácticas en materia de prevención establecidas dentro del protocolo de acoso Sexual y/o por razón de sexo entre la plantilla, así como la difusión del canal para las denuncias de casos.	Promoción	Servicio de Prevención Propio.	Dentro de los tres meses siguientes a la publicación del PI en el BOE

Propuestas		Indicador	Responsable de ejecución	Periodicidad
9.3 Seguimiento de datos sobre los procesos de denuncia de acoso sexual y/o por razón de sexo				
9.3.1.	Seguimiento de todos los procesos que pudieran producirse y sean denunciados a la empresa, incluyendo la casuística, el método o medidas de solución aplicados y resolución de los casos.	Número de denuncias de Acoso sexual y/o por razón de sexo realizadas, medidas cautelares adoptadas, resolución de los casos y sanciones impuestas en su caso	Servicio de Prevención Propio.	Anual
9.3.2.	Informar a la plantilla del indicador de acoso sexual o por razón de sexo, junto con alguna campaña de sensibilización, con imágenes que eliminen una visión estereotipada de las mujeres y los hombres.	Recibir Cartel publicitario. Indicador a compartir con la plantilla	Servicio de Prevención Propio.	Anual
9.3.3.	Recibir información sobre las preguntas realizadas en las encuestas de clima laboral o riesgos psicosociales sobre acoso.	Recibir Informe desagregado por género de las encuestas de clima laboral y riesgos psicosociales	Servicio de Prevención Propio.	sujeto a la auditoría
9.3.4.	Comunicación inmediata a la mesa de seguimiento del II Plan de Igualdad de cualquier nueva comunicación u otra medida tomada por el grupo asignado para casos de acoso Sexual y/o por razón de sexo, sean de casos denunciados por correo electrónico, teléfono o verbal.	Recibir Información	Servicio de Prevención Propio.	n/a

11.10 Salud Laboral

Propuestas		Indicador	Responsable de ejecución	Periodicidad
10.1. Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales.				
10.1.1.	La Comisión Permanente de Seguimiento del II Plan de Igualdad será informada de la siniestralidad y enfermedad profesional desagregada por sexo y análisis de los resultados por job grade.	Estadísticas desagregadas por género de siniestralidad y enfermedad profesional en excel por job grade y tipo de baja	Servicio de Prevención Propio.	Durante la vigencia del PI
10.1.2.	La Comisión Permanente de Seguimiento del II Plan de Igualdad será informada de las normas y datos relativos a la protección del embarazo y lactancia natural.	Evaluación de riesgos en casos de embarazo y lactancia	Servicio de Prevención Propio.	Durante la vigencia del PI
10.1.3.	Comunicación periódica a las trabajadoras de los riesgos asociados a su puesto de trabajo, así como las medidas preventivas tanto de cambio como de adaptación del puesto en situación de embarazo y lactancia natural de acuerdo con los Artículos 16, 18, 19 y 29 de la LPRL.	Fecha de las comunicaciones realizadas sobre Evaluación de riesgos en casos de embarazo y lactancia	Servicio de Prevención Propio.	Durante la vigencia del PI

Propuestas		Indicador	Responsable de ejecución	Periodicidad
10.1.4.	Promover entre la plantilla campañas de información para fomentar la realización de reconocimientos médicos, en los que se tenga en cuenta la distinta morfología de género a través de los seguros médicos de la Compañía.	Visualizar las campañas desde el Comité de Igualdad	Servicio de Prevención Propio.	Durante la vigencia del PI
10.1.5.	Ser informado de los resultados con perspectiva de género de la encuesta de riesgos psicosociales de acuerdo con los Artículos 16 y 18 de la LPRL. Así mismo, ser informado del plan de acción de mejora y sus resultados.	Recibir Informe desagregado por género de las encuestas riesgos psicosociales	Servicio de Prevención Propio.	Durante la vigencia del PI
10.1.6.	Valorar si hay que incluir alguna medida de reevaluación del riesgo de los puestos de trabajo con perspectiva de género, como, por ejemplo: EPIs adaptados a mujeres, tallaje específico, etc.	Informe de Evaluación o estudio realizado de todo el espectro de PRL	Servicio de Prevención Propio.	En los 3 primeros meses después de aprobado el PI
10.1.7.	Garantizar que se mantenga el espacio y mobiliario adecuado en el centro de trabajo para las embarazadas y para el período de lactancia natural cuando se requiera.	Plano de Ubicación	Servicio de Prevención Propio.	Durante la vigencia del PI

11.11 Víctima de violencia de género

Propuestas		Indicador	Responsable de ejecución	Periodicidad
11.1. Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género				
11.1.1.	Garantizar los derechos que recoge la L.O. 1/2004 Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género del 28 de diciembre 2004 y el pacto de estado contra la violencia de género.	Indicar el cumplimiento	Área de RRLL de RRHH	Durante la vigencia del PI
11.1.2.	Realizar y difundir una Guía Práctica entre la plantilla que recoja los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras incluidas y acordadas.	Elaborar la Guía Práctica	Área de Igualdad de RRHH	6 meses después de la publicación del PI
11.1.3.	Establecer un protocolo interno de actuación en casos de violencia de género	Publicación de la Guía/Protocolo	Área de RRLL de RRHH	6 meses después de la publicación del PI
11.1.4.	La empresa estudiará cada año durante la vigencia del plan realizar algún acto o campaña para dar visibilidad al día internacional contra la Violencia de Genero	Estudio resultante de posibles campañas a participar	Área de Igualdad y Área de comunicación de RRHH.	Anual
11.1.5.	Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, organizaciones sindicales etc. para favorecer la contratación de mujeres víctimas de violencia de género con perfil que encaje en la compañía.	Participar a la Comisión Permanente de Seguimiento. sobre las colaboraciones	Área de Selección de RRHH	Anual

Propuestas		Indicador	Responsable de ejecución	Periodicidad
11.1.6.	La empresa utilizará sus recursos (incluidos servicios de outplacement y contacto con proveedores) para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo.	Información sobre de solicitudes y solución	Área de RRLL y Selección de RRHH	Durante la vigencia del PI
11.1.7.	Facilitar a través de los servicios de salud (seguro de salud privada), atención a las posibles víctimas de violencia de género.	Atención psicológica en Seguros de Salud Privada Información sobre las solicitudes y acciones de promoción al Comisión Permanente de Seguimiento.	Área de Beneficios de RRHH	Durante la vigencia del PI
11.1.8.	Derecho preferente de las víctimas de violencia de género para ocupar las vacantes que existen en otro centro de trabajo si su perfil corresponde o es superior a la vacante. La Comisión Permanente de Seguimiento estudiará las solicitudes que existan para darle celeridad.	Formalización de la vacante con la trabajadora Información sobre las solicitudes y acciones de promoción al Comisión Permanente de Seguimiento.	Área de RRLL de RRHH	Durante la vigencia del PI
11.1.9	Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad horaria a las mujeres víctima de violencia de género para hacer efectiva su protección, previa acreditación de la tal situación.	Formalización de la jornada con la trabajadora Información sobre las solicitudes y acciones de promoción al Comisión Permanente de Seguimiento.	Área de RRLL de RRHH	Durante la vigencia del PI

Propuestas		Indicador	Responsable de ejecución	Periodicidad
11.2. Protección de las mujeres contra la violencia de genero				
11.2.1.	Las faltas de puntualidad se considerarán justificadas y retribuidas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud según proceda en los casos derivados de violencia de género.	Información sobre de solicitudes de acogimiento a la medida	Área de RRLL de RRHH	Durante la vigencia del PI
11.2.2.	Las víctimas de violencia de género podrán acceder a los derechos establecidos en el artículo 34.8 ET (reducción de jornada), sin necesidad de que tengan hijos/as menores de 12 años o cuidado de familiares).	A determinación del Servicio social. Información sobre las solicitudes al Comité de Igualdad.	Área de RRLL de RRHH	Durante la vigencia del PI
11.2.3.	A la persona trabajadora víctima de violencia de género se le facilitarán los permisos necesarios para la realización de las gestiones administrativas, judiciales o médicas, incluidas aquellas que puedan afectar a hijos/as a su cargo, para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral. Dichos permisos, con independencia de los legalmente o convencionalmente acordados, serán retribuidos. En su tramitación y justificación o acreditación de los servicios sociales o salud se seguirán los procedimientos habituales de cada entidad. En todo caso, la persona trabajadora deberá aportar el justificante correspondiente para el disfrute de los referidos permisos.	Información sobre las solicitudes al Comité Permanente de Seguimiento	Área de RRLL de RRHH	Durante la vigencia del PI

Propuestas		Indicador	Responsable de ejecución	Periodicidad
11.2.4.	En los casos de cambio de localidad/centro de trabajo en el mismo puesto de trabajo a causa de violencia de género, se propone aumentar la duración del traslado de centro/cambio de puesto de trabajo, con reserva del puesto hasta 12 meses. Terminado el periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.	Información sobre las solicitudes al Comité Permanente de Seguimiento	Área de RRLL de RRHH	Durante la vigencia del PI
11.2.5.	Si el derecho de protección o el de asistencia social integral de la persona trabajadora víctima de violencia de género, hacen necesario la fijación del periodo vacacional en unas fechas determinadas, se buscarán fórmulas de adaptación de los procesos habituales o convencionales establecidos para la asignación de vacaciones, al caso concreto.	Información sobre las solicitudes al Comité Permanente de Seguimiento	Área de RRLL de RRHH	Durante la vigencia del PI

11.12 Comunicación y sensibilización

Propuestas		Indicador	Responsable de ejecución	Periodicidad
12.1 Fomentar una cultura e imagen igualitaria de mujeres y hombres en la empresa tanto a nivel interno como en su proyección exterior y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa				
12.1.1.	Realizar y difundir una Guía de lenguaje inclusivo y difusión externa e interna a toda la empresa, al objeto de sensibilizar a la plantilla para su utilización en todo tipo de comunicaciones.	Presentación de la Guía Inclusiva a toda la plantilla	Área de Igualdad y Área de comunicación de RRHH,	En los 3 primeros meses después de aprobado el PI
12.1.2.	En todas las comunicaciones se velará por la no utilización de lenguaje o de imágenes, que contengan términos o imágenes sexistas ni estereotipadas,	Estadísticas de correcciones o modificaciones	Área de Igualdad y Área de comunicación	Semestral
12.1.3.	Incluir en la página web de la compañía, un breve texto o referencia a que Huawei es una empresa comprometida con la igualdad de oportunidades y libre de acoso	Sitio Web	Área de Igualdad de RRHH	Durante los primeros 2 meses de la publicación del PI en el BOE

Propuestas		Indicador	Responsable de ejecución	Periodicidad
12.1.4.	Sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.	Acciones y cursos Realizados y estadística de participación.	Área de Igualdad de RRHH	Durante los primeros 2 meses de la publicación del PI en el BOE
12.1.5.	Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad	Comunicaciones enviadas	Área de Igualdad de RRHH y Compras	Durante los primeros 2meses de la publicación del PI en el BOE
12.1.6.	Se participará en campañas y eventos relacionados con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres. La empresa fomentará el desarrollo de actividades de igualdad en el día 8 de marzo y 25 de noviembre.	Valorar cada año el tipo de actividad con la Comité de Seguimiento.	Área de Igualdad y Área de comunicación de RR.HH.	Anual

HUAWEI

Propuestas		Indicador	Responsable de ejecución	Periodicidad
12.2. Informar y sensibilizar a toda la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y difundir el II Plan de Igualdad.				
12.2.1.	Editar el II Plan de Igualdad y realizar una campaña específica de difusión del mismo utilizando todos los medios internos de comunicación en la empresa. Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa	Enlaces en la Intranet donde se ha publicado el II Plan de Igualdad	Área de Igualdad de RRHH	Durante los primeros 2 meses de la publicación del PI en el BOE
12.2.2.	Informar a toda la plantilla sobre los objetivos y las medidas recogidas en el II Plan de Igualdad a través de sesiones informativas	Listado de las acciones y estadística de participación.	Área de Igualdad de RRHH	Durante los primeros 2 meses de la publicación del PI en el BOE
12.2.3.	Incluir en la acogida de nuevas incorporaciones información específica sobre el II Plan de Igualdad, protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y la guía de protección y ayuda a las víctimas de violencia de género	Listado de personal nuevo que ha recibido la información.	Área de Contratación de RRHH	En cada sesión de Bienvenida a partir de la publicación del PI en el BOE
12.2.4.	Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del II Plan de Igualdad y del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y guía de protección y ayuda a las víctimas de violencia de género	Fechas de las Campañas y sesiones informativas de difusión sobre las medidas del II Plan de Igualdad	Área de Igualdad de RRHH	Una vez aprobado el PI

HUAWEI

Propuestas		Indicador	Responsable de ejecución	Periodicidad
12.2.5.	Se recogerán en el informe anual de la Comisión Permanente de Seguimiento, los avances, estado de ejecución y resultados para que sirva de base para la información a presentar sobre la igualdad en la memoria anual de la empresa.	Fechas de las reuniones y conclusiones de las reuniones	Comisión Permanente de Seguimiento	Una vez aprobado el PI
12.2.6.	El área de igualdad de RRHH continuará velando porque se distribuyan y comuniquen todas las políticas que emanen de la Comisión Permanente de Seguimiento en cada centro de trabajo.	Información de los responsables.	Área de Igualdad de RRHH	Anual durante la vigencia del PI
12.3. Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.				
12.3.1.	Se facilitará la colaboración con el Instituto de la Mujer u organismo competente en su momento, en las distintas campañas que realicen.	Valorar las campañas más adecuadas	Área de Igualdad y Área de comunicación de RR.HH.	Anual
12.4. Canal de información y denuncia sobre la igualdad de oportunidades en la empresa.				
12.4.1.	Crear un canal de comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias, propuestas de mejoras o denuncias a la Comisión Permanente de Seguimiento.	Buzón de correo electrónico habilitado de la Comisión Permanente de Seguimiento para recibir sugerencias, dudas y denuncias. Estadísticas de uso.	Área de Igualdad de RRHH	Durante los primeros 2 meses de la publicación del PI en el BOE y luego semestralmente

Huawei Technologies España S.L.
Parque Empresarial Castellana Norte
C/ Isabel Colbrand, 22
28050 Madrid

www.huawei.com

HUAWEI