

III PLAN DE IGUALDAD HUAWEI TECHNOLOGIES ESPAÑA, S.L.

2026-2030



Índice

1. Compromiso de HUAWEI.....	3
2. Ámbito personal y territorial	4
3. Partes suscriptoras del Plan	4
4. Ámbito temporal.....	5
5. Objetivos del Plan de Igualdad	5
6. Medidas, plazos y medios	7
1. Selección y contratación	7
2. Clasificación profesional	9
3. Formación	10
4. Promoción	11
5. Condiciones Laborales	14
6. Conciliación y corresponsabilidad	15
7. Infrarrepresentación	19
8. Retribución	20
9. Prevención del acoso S y RS	22
10. Salud Laboral	25
11. Víctima de Violencia de género	26
12. Comunicación y sensibilización	29
7. Comisión de seguimiento del III Plan de Igualdad de HUAWEI.....	33

1. Compromiso de HUAWEI

Huawei Technologies España, S.L. (en adelante “*Huawei*” o “*la Compañía*”) manifiesta su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, y el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, como principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta Compañía, 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, la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por esta “la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

Este mismo principio está presente en su actividad empresarial y se proyecta en el ámbito de influencia sobre el que opera, desarrollando una política abierta e inclusiva que promueva, en todos los aspectos, la potenciación y desarrollo de la igualdad de género.

En el sentido expuesto, HUAWEI ha acelerado su compromiso en el ámbito interno, mediante la elaboración del presente diagnóstico de igualdad. Un diagnóstico muy exhaustivo que no se limita a recoger los extremos mínimos legalmente establecidos, sino que profundiza buscando la excelencia hasta el máximo grado de detalle posible sin revelar datos individuales del personal, de forma que aporta la información adecuada para analizar y conocer en cada ámbito de la gestión de sus recursos humanos, las posibles áreas de mejora que definirán el posterior contenido del Plan de Igualdad.

El Plan de Igualdad atenderá, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. En estas medidas se diseñarán actuaciones que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose 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 el presente Plan de Igualdad ha sido inestimable la predisposición y compromiso de la Representación de las Personas Trabajadoras, que han colaborado de forma activa y al cien por cien con la Compañía en su elaboración, aportando una visión completa del análisis con sus comentarios a la información analizada.

Dicha participación será igualmente inestimable en la posterior elaboración e implantación del Plan de Igualdad tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y en todo el proceso de elaboración, seguimiento y evaluación del mismo.

Dirección General de Huawei

2. Ámbito personal y territorial

El presente Plan de Igualdad será de **aplicación a todas las personas trabajadoras** que conformen la plantilla de HUAWEI. El ámbito territorial del plan de igualdad engloba a todos los centros de la Compañía repartidos por el territorio nacional en Madrid, Barcelona, Bilbao, Málaga, Sevilla y Valencia, así como aquellos futuros que la Compañía pueda abrir por necesidades del negocio.

3. Partes suscriptoras del Plan

El Plan de Igualdad ha sido suscrito **tanto por la empresa, como por los representantes de las personas trabajadoras, tanto en aquellos centros de trabajo con representación legal, como en aquellos en los centros que no cuenten con ella, en cumplimiento de las previsiones del artículo 5.2. y 5.3. del 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 de trabajo:**

2. Como regla general, participarán en la comisión negociadora, por parte de las personas trabajadoras, el comité de empresa, las delegadas y los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.

La intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre las delegadas y delegados de personal.

3. En las empresas donde no existan las representaciones legales referidas en el apartado anterior se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. La comisión negociadora contará con un máximo de seis miembros por cada parte. La representación sindical se conformará en proporción a la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados. No obstante, esta comisión sindical estará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de diez días.

Si existen centros de trabajo con la representación legal a la que se refiere el apartado 2 y centros de trabajo sin ella, la parte social de la comisión negociadora estará integrada, por un lado, por los representantes legales de las personas trabajadoras de los centros que cuentan con dicha representación en los términos establecidos en el apartado 2 y, por otro lado, por la comisión sindical constituida conforme al párrafo anterior de este apartado en representación de las personas trabajadoras de los centros que no cuenten con la representación referida en el apartado 2. En este caso la comisión negociadora se compondrá de un máximo de trece miembros por cada una de las partes.

Cada Sección sindical designó a los miembros que le correspondían de la parte social de la Comisión de igualdad atendiendo a su representatividad. Del total de 18 miembros, 5 son por parte de la empresa, 11 por parte de la representación de las personas trabajadoras y 2 miembros más en representación de los centros sin representación.

Gracias a la buena fe demostrada, ha sido posible alcanzar todos los acuerdos, tanto en lo relativo a los diagnósticos como al propio plan, por consenso entre HUAWEI y la totalidad de la parte social como se desprende de las Actas del proceso de negociación.

4. Ámbito temporal

El III Plan de Igualdad de HUAWEI tendrá un periodo de vigencia de 4 años, desde el 12 de febrero del 2026 al 11 de febrero del 2030.

En los seis meses previos a la fecha de finalización del plan, la Comisión de Igualdad procederá a constituir una nueva Comisión Negociadora con el fin de realizar un nuevo diagnóstico de la situación existente en materia de igualdad entre mujeres y hombres y renovar el plan de igualdad.

Dentro del periodo de vigencia, se fija un periodo de revisión del plan de igualdad para el mes de enero de 2030. En todo caso la Comisión de Igualdad efectuará trabajos de actualización en función de lo establecido en las medidas del presente Plan de Igualdad.

De cara al seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad, se realizará a través de la Comisión de Seguimiento, cuyo funcionamiento de detalla en el apartado 7 de este documento. El calendario de ejecución de medidas se recoge en el Anexo II.

5. Objetivos del Plan de Igualdad

Los objetivos del presente Plan de Igualdad son **continuar con la mejora de la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres al personal de HUAWEI**, atendiendo a las conclusiones y recomendaciones efectuadas en el diagnóstico de situación.

En consecuencia, los objetivos cualitativos y cuantitativos concretos acordados son:

- Integrar en HUAWEI el principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicándolo en todos sus ámbitos e incorporándolo en su modelo de gestión y fomentar una cultura organizacional basada en el principio de igualdad de trato y oportunidades.
- Garantizar en la empresa la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
- Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección, con objeto de alcanzar en la empresa una representación equilibrada de mujeres y hombres.
- Garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical.
- Conseguir el acceso de las mujeres a todos los grupos, categorías y puestos donde estén subrepresentadas.
- Garantizar sistemas de promoción transparentes y accesibles a la plantilla.
- Potenciar el compromiso con la Igualdad entre la plantilla, incorporando la perspectiva de género en la organización.
- Impulsar la formación y el desarrollo de las personas trabajadoras en materia de igualdad.
- Lograr una buena detección y análisis de las necesidades.
- Eliminar las brechas retributivas detectadas en la auditoría retributiva.
- Disponer de una política retributiva transparente, dando cuenta de ello a la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad de forma que pueda identificarse cualquier discriminación indirecta.

- Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla independientemente del sexo, ampliar la flexibilidad de la plantilla, mejorar y fomentar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
- Desarrollo de acciones de sensibilización para fomentar la corresponsabilidad entre las mujeres y hombres en aras de un reparto equilibrado en las responsabilidades. El ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación no supondrá un menoscabo en las condiciones laborales.
- Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral para las familias monoparentales.
- Eliminar las barreras que impiden una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.
- Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa y una comisión de seguimiento.
- Lograr una representación equilibrada de las personas trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.
- Informar y sensibilizar a toda la plantilla respecto al lenguaje no sexista e inclusivo y una imagen de mujeres y hombres que no reproduzca estereotipos de género, el compromiso de la empresa con la Igualdad y su repercusión social y el compromiso de la empresa con los objetivos de sostenibilidad, y más concretamente con Igualdad de oportunidades entre la mujer y el hombre.
- Utilizar los medios de comunicación de la empresa para garantizar que se conocen por la plantilla las medidas del plan de igualdad fomentando un uso no sexista de este tanto en la comunicación interna como externa.
- Garantizar un entorno de trabajo seguro y libre de cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral mediante la información y sensibilización.
- Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género. Contribuir a la protección de las Mujeres trabajadoras víctimas de Violencia de Género y violencia sexual.
- Implementar la perspectiva de género en la salud laboral y la prevención de riesgos dentro de la empresa.
- Favorecer la conciliación, la seguridad y el bienestar de las embarazadas.
- Garantizar el bienestar de las personas trabajadoras enfatizando en la salud psicosocial y emocional que incluya la perspectiva de género.
- Garantizar la igualdad en los procesos de promoción.
- Revisar, desde la perspectiva de género, los motivos de baja en la empresa.
- Facilitar el acceso a la formación a toda la plantilla y fomentar la asistencia a las mismas en igualdad de oportunidades a través de acciones formativas con perspectiva de género, garantizando la universalidad en el acceso a la formación sin ningún tipo de discriminación, en especial, por razón de género, edad y nivel profesional, y contribuyendo al desarrollo profesional y equilibrio de mujeres y hombres en toda la estructura de la empresa. Orientar la formación al desarrollo profesional para el equilibrio de plantilla y facilitar y favorecer la reorientación para acceso a futuras promociones y ascensos.

6. Medidas, plazos y medios

A continuación, se establecen las diferentes medidas aprobadas para mejorar la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la plantilla de HUAWEI de acuerdo con las conclusiones alcanzadas en el Diagnóstico de Situación. En las tablas a continuación se detallan por bloque de materias, las medidas, periodicidad de cada una (lo que conlleva un calendario del plan anexo), indicador y responsable de ejecución. Aunque no se señale expresamente, los indicadores se presentarán en todos los casos desagregados por sexo. A continuación, se reflejarán los medios.

1. Selección y contratación

Medidas	Periodicidad	Indicador	Responsable de ejecución	Recursos internos
1.1. Garantizar que en todos los procesos de selección 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	Desde la entrada del plan.	Informe del Muestreo de al menos 10% de las ofertas de empleo publicadas. Mínimo de 10 ofertas.	Área de Selección de RRHH.
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, sin sobrecualificaciones y que no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro (eliminando a ser posible la experiencia en aquellos casos que supone una barrera a la presentación de candidaturas femeninas).	Desde la entrada del plan y reporte una vez al año.	Listado del número de candidaturas presentadas, finalistas y seleccionadas, desagregadas por sexo y por posición.	Área de Selección de RRHH.
1.1.3	Huawei continuará certificando a los entrevistadores y las entrevistadoras tomando en consideración que estas personas estén formadas en igualdad y perspectiva de género en los procesos de selección, para la realización de	En los 6 primeros meses desde la firma del plan.	Listado del número de personas formadas.	Área de Selección de RRHH.

	las entrevistas de obligado cumplimiento, en las ofertas de empleo, etc.				
1.1.4.	Huawei se asegurará que las personas de las subcontratas encargadas de realizar procesos de selección para los recursos que dan servicio a Huawei cuenten con formación en materia de igualdad.	Un año desde la entrada del plan de igualdad.	Cláusula remitida a las subcontratas.	Área de Selección de RRHH.	
1.1.5	En todos los procesos de selección y promoción (incluidos los de libre designación), siempre en igualdad de condiciones e idoneidad, ante una vacante o puesto de nueva creación, tendrá preferencia la persona perteneciente al sexo menos representado en ese grupo profesional o puesto, hasta que se alcance un equilibrio en términos de paridad de género.	Desde la entrada en vigor del plan.	Protocolo de selección.	Área de Contratación de RRHH.	
1.1.6	Incluir un guión de preguntas admitidas y no recomendadas para los procesos de selección y promoción. En este guión, además de que se detallen las materias que no deben abarcarse, también se adoptarán consejos y recomendaciones para evitar sesgos de género	Un año desde la entrada en vigor del plan	Guion de preguntas.	Área de Selección de RRHH.	
1.2. Hacer visible el compromiso de Huawei en materia de igualdad de la empresa con los términos de contratación y presencia equilibrada de mujeres y hombres.					
1.2.1.	Incluir en todas las ofertas de empleo internas y externas, el compromiso de la empresa con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.	Desde la entrada en vigor del plan.	Mensaje para incluir en el Informe del muestreo de al menos 10% de las ofertas de empleo realizadas. Mínima de 10 ofertas.	Área de Selección de RRHH.	
1.2.2.	Ampliar las fuentes de reclutamiento a asociaciones especializadas en el empleo de mujeres.	A partir del año 2027.	Revisión de donde se han publicitado las ofertas.	Área de Selección de RRHH.	
1.3. Información y Seguimiento de datos, de las ofertas de empleo y los procesos de selección y contratación					

1.3.1.	Se realizará un reporte anual de las incorporaciones dadas, desglosado por sexo, tipo de contrato, jornada, unidad de negocio y job level, con el fin de detectar tendencias y el efecto de las acciones positivas. Este reporte también contendrá las terminaciones realizadas durante el curso.	Anualmente.	Seguimiento de indicadores y datos del número de incorporaciones desagregadas por sexo	Responsable de RRHH	
1.3.2	Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación y correponsabilidad no son un obstáculo para la contratación	Desde la entrada en vigor del plan.	Condiciones de las incorporaciones realizadas	Área de Selección de RRHH.	

2. Clasificación profesional

	Medidas	Periodicidad	Indicador	Responsable de ejecución	Recursos internos
2.1 Asegurar una clasificación profesional sin sesgos de género.					
2.1	Dar publicidad a la herramienta de C&Q para que la plantilla pueda conocer los requisitos de cada puesto de trabajo y así tenga una mejor información a la hora de presentar su candidatura a las vacantes presentadas.	Primeros seis meses de implantación del plan de igualdad.	Comunicado a la plantilla.	Área de Desarrollo de Talento RRHH.	

3. Formación

Medidas	Periodicidad	Indicador	Responsable de ejecución	Recursos internos
<p>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.</p>				
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, se 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.	Anualmente.	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 II plan de igualdad.	Área de Formación de RRHH.
3.1.2.	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.	Desde la entrada en vigor del plan	Envío del programa de formación detallando, nombre del curso, fecha y hora de impartición.	Área de Formación de RRHH.
3.1.3.	Asegurar que los profesionales que imparten la formación continúen utilizando un lenguaje y contenidos que respeten la perspectiva de género.	Desde la entrada en vigor del plan	Temario a disposición del comité de Seguimiento del II Plan de igualdad.	Área de Formación de RRHH.
3.1.4.	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.	Desde la entrada en vigor del plan	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

3.1.5.	Formar en prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo a las personas que integran la Comisión Permanente de Seguimiento del Plan de Igualdad y el comité investigador del protocolo de prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo.	Un año desde la entrada en vigor del plan	Estadística de asistentes y fecha de la formación y tiempo de duración de la formación.	Área de Formación de RRHH.	
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 para aquellos puestos en los que estén poco o nada representadas. Se enviará una comunicación de refuerzo a las mujeres que ocupen estos puestos, tras el envío a toda la plantilla.	Desde la entrada en vigor del plan	Comunicaciones enviadas	Área de Formación de RRHH.	
3.3. Información y Seguimiento de datos, de las ofertas de empleo y los procesos de selección y contratación					
3.3.1.	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.	Anualmente	Envío del programa de formación desagregado por sexo, detallando, nombre del curso, fecha, hora de impartición, número de asistentes	Área de Formación de RRHH.	

4. Promoción

Medidas	Periodicidad	Indicador	Responsable de ejecución	Recursos internos
4.1. Asegurar que los procesos de promoción se realizan bajo el principio de igualdad de trato y oportunidades sin discriminaciones directas o indirectas				

4.1.1.	Hacer públicas todas las vacantes a la plantilla en donde se asegure que antes de ofertar la plaza externamente se priorice la promoción interna siempre que sea posible, teniendo en cuenta 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.	Cuando se realicen las publicaciones externas.	Comunicaciones realizadas a la plantilla.	Área de Selección de RRHH.	
4.1.2	El procedimiento de promoción tendrá las mismas oportunidades de acceso para toda la plantilla, independientemente de su jornada (completa, parcial, reducida).	Desde la entrada en vigor del plan	Informe anual de promociones desagregadas por sexo.	Área de Selección de RRHH.	
4.2 Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad de la empresa.					
4.2.1.	Dar visibilidad a las mujeres que promocionan dentro de la compañía.	Anualmente	Informe anual sobre la publicidad realizada.	Área de Comunicación Interna de RRHH.	
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.	Desde la entrada en vigor del plan	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.	
4.2.3	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. O programas de mentoring, mujeres con potencial directivo.	Un año desde la entrada en vigor del plan	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.	Área de Desarrollo de Talento de RRHH.	

			Seguimiento de las carreras profesionales de las participantes en dicho programa.		
4.2.4.	En los procesos de promoción de puestos en donde la mujer está infrarrepresentada, cuando se descarte a las candidatas femeninas, se realizará un informe que debe indicar las razones por las que se ha descartado dicha candidatura.	Anualmente.	Reportes de justificaciones.	Área de Selección de RRHH.	
4.3. Información y Seguimiento de datos de las promociones.					
4.3.1.	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 de Seguimiento, indicando puesto de origen y destino.	Anualmente	Informe de solicitudes aceptadas desagregado por género indicando, nivel y puesto de origen y destino. Listado estadístico desagregado por sexo respecto a las personas que han accedido a promociones internas y vacantes externas.	Área de Desarrollo de Talento de RRHH.	
4.3.2.	Seguimiento de los programas de talento, mentoring o mujeres con potencial directivo.	Anualmente	Informar de programas de desarrollo de talento. Número de los participantes en los programas de talento desarrollados por la compañía. Y, seguimiento de las que se han promocionado.	Área de Desarrollo de Talento de RRHH.	
4.3.3.	Garantizar que las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar no supongan un impedimento a la promoción profesional	Desde la entrada en vigor del plan	Listado desagregado por género de la plantilla que esté acogida a derechos de conciliación laboral que	Área de Beneficios de RRHH	

			han promocionado en los últimos dos años.		
4.3.4.	Información del nivel de C&Q segregada por sexo de la plantilla 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").	Anualmente.	Estadísticas del C&Q desagregadas por genero de los datos por departamento y grupo, indicando el nivel de origen y destino	Área de Desarrollo de Talento de RRHH.	

5. Condiciones Laborales

Medidas	Periodicidad	Indicador	Responsable de ejecución	Recursos internos
5.1. Garantizar unas condiciones de trabajo igualitarias entre mujeres y hombres en la empresa.				
5.1.1.	En situación de embarazo, la empresa garantizará prioridad y plaza de parking en oficina.	Desde la implantación del plan	Publicidad realizada por la empresa	Área de Beneficios de RRHH
5.1.2.	Activar una entrevista de salida, para conocer los motivos de las bajas voluntarias desagregadas por sexo.	Con cada salida	Entrevistas realizadas y reporte de seguimiento.	Área de PRL de RRHH.
5.1.3	Mantener activo el medio (email) que permita denunciar condiciones de trabajo desiguales entre sexos. Revisión en las reuniones semestrales de la mesa de seguimiento o, si el tema es urgente, convocatoria extraordinaria de reunión de la mesa.	Desde la implantación del plan.	Política de empresa.	Responsable de RRHH.
5.2. Ordenación del tiempo de trabajo.				

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.	Desde la entrada en vigor del plan	Reuniones en horario laboral.	Área de Comunicación de RRHH.	
--------	--	------------------------------------	-------------------------------	-------------------------------	--

6. Conciliación y corresponsabilidad

Medidas	Periodicidad	Indicador	Responsable de ejecución	Recursos internos
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 a las personas trabajadoras a las medidas de conciliación y corresponsabilidad y realizar una difusión efectiva de esta información a toda la plantilla.	Desde la entrada en vigor del plan	Estadísticas de solicitantes por género y acogidas a conciliación. Demostración del canal de difusión.	Área de PRLL de RRHH.
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 consanguinidad o afinidad), de acuerdo con las personas que ostentan cargos de responsabilidad confirme a lo establecido legalmente.	Desde la entrada en vigor del plan	Listado desagregado por género de las personas solicitantes (aceptadas y rechazadas).	Área de PRLL de RRHH.
6.1.3.	Implantación del procedimiento de solicitud de la adaptación de jornada con plazos de solicitud y tramitación. así como para la lactancia diaria o acumulación de la misma.	Desde la entrada en vigor del plan	Publicación del procedimiento y Modelo de solicitud.	Área de PRLL de RRHH.
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.	Desde la entrada en vigor del plan	Listado desagregado por genero de las personas	Área de PRLL de RRHH.

			acogidas a esta reducción de jornada.		
6.1.5.	Seguimiento del número de personas desagregado por genero 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.	Desde la entrada en vigor del plan	Estadística de la Retribución media de pluses y complementos desglosado por tipo de acogimiento de conciliación y por género.	Área de Compensación de RRHH.	
6.1.6.	Flexibilidad horaria de entrada y salida de 1.5 horas de lunes a viernes, donde se tenga en cuenta un horario de concurrencia diaria en las instalaciones para aquellos colectivos donde organizativamente se puede implementar el sistema de flexibilidad.	Durante la vigencia del plan	Incluir en el calendario laboral desde la firma del Plan de Igualdad. Asimismo, se debe aplicar de manera inmediata la flexibilización acordada en la jornada de trabajo de los viernes.	Área de Relaciones Laborales de RRHH.	
6.2. Sensibilización en corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, personal y familiar.					
6.2.1.	Realizar campañas de sensibilización en materia del cuidado de menores y familiares a cargo, que potencien la corresponsabilidad y conciliación en los equipos de trabajo.	Desde la entrada en vigor del plan	Fecha de realización de las campañas y comunicaciones.	Áreas de igualdad de RRHH.	
6.3. Garantizar la atención a los menores y/o familiares a cargo.					
6.3.1.	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	Desde la entrada en vigor del plan	Estadísticas desagregadas por	Área de PRL de RRHH.	

	custodia compartida. (ejem: facilitar periodos vacacionales, turnos, o jornadas adaptadas a sus necesidades)		género de solicitudes concedidas/rechazadas.		
6.3.2.	Se podrá establecer acuerdos de trabajo a distancia de carácter voluntario a concretar entre la persona trabajadora o trabajadora y la empresa en referencia a la legislación vigente durante la vigencia del plan	Desde la entrada en vigor del plan	Estadística desagregada por género de solicitudes concedidas/rechazadas	Área de PRL de RRHH.	
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.	Desde la entrada en vigor del plan	Estadística o listado de acciones desagregada por género de solicitudes concedidas/rechazadas.	Área de PRL de RRHH.	
6.4.2.	Facilitar el cumplimiento del permiso de hospitalización de una forma más flexible, pudiendo ejercerse mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario del hecho causante.	Desde la entrada en vigor del plan	Reporte del sistema de Asistencia desagregado por género.	Área de Beneficios de RRHH.	
6.4.3.	Para las personas que no reúnan la cotización suficiente, permiso retribuido por nacimiento: dos días laborales (si requiere desplazamiento, cuatro días laborales). A estos dos días laborales se añadirán de forma continuada, otros dos días naturales en caso de que el nacimiento se haya producido mediante cesárea. En este caso, procederá la acumulación del permiso por enfermedad grave y hospitalización.	Desde la entrada en vigor del plan	Reporte del sistema de Asistencia desagregado por género.	Área de Beneficios de RRHH.	
6.5. Garantizar permisos no retribuidos para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.					
6.5.1	Permiso por asuntos propios: la persona trabajadora 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	Desde la entrada en vigor del plan	Estadística desagregada por género de solicitudes concedidas/rechazadas.	Área de PRL de RRHH.	

	Humanos, y su duración acumulada no podrá exceder de 30 días laborales cada 2 años.				
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).	Desde la entrada en vigor del plan	Estadística desagregada por género de solicitudes concedidas/rechazadas.	Área de Beneficios de RRHH.	
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.	Desde la entrada en vigor del plan	Estadística desagregada por género de solicitudes concedidas/rechazadas.	Área de Beneficios de RRHH	
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) y suspensiones de contrato, adaptaciones de jornada, y concreciones de jornada, (que incluyan o no trabajo a distancia) y excedencias relacionadas con la conciliación. Se incluirán también las solicitudes de reducciones y adaptaciones de jornada.	Anualmente	Reparto del sistema interno de la compañía y apartado correspondiente, desagregado por género.	Área de Beneficios de RRHH.	
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.	Anualmente	Seguimiento a través de comparar ratios de la plantilla que usa medidas de conciliación con las que no.	Área de Igualdad de RRHH.	
6.6.3	Se estudiará la viabilidad de poder ampliar la actual jornada reducida de verano, la cual se iniciaría en junio coincidiendo con el fin del curso escolar y terminaría en septiembre coincidiendo con el inicio del curso escolar.	Desde la entrada en vigor del plan	Reporte de seguimiento de la ampliación de la jornada reducida de verano.	Área de Beneficios de RRHH.	

6.6.4	Se estudiará la viabilidad de poder implantar Jornada reducida, al igual que en verano, entre el 24 de diciembre y 5 de enero.	Desde la entrada en vigor del plan	Reporte de seguimiento de la implantación de jornada reducida en el periodo navideño.	Área de Beneficios de RRHH.	
-------	--	------------------------------------	---	-----------------------------	--

7. Infrarrepresentación

Medidas	Periodicidad	Indicador	Responsable de ejecución	Recursos internos
7.1 Fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos grupos y categorías profesionales de la empresa, con el compromiso de aumentar en 10 puntos la media de mujeres en la plantilla.				
7.1.1.	Aumentar de forma prioritaria el porcentaje de mujeres a un 18% en las unidades de CNBG y ICT MSSD.	Revisión anual de estos departamentos en el plan	Informe del análisis.	Área de Selección de RRHH.
7.1.2.	Tutelar y dar formación mentorizada orientada a la promoción interna a mujeres con potencial de asumir responsabilidades.	Un año desde la entrada en vigor del plan	Listado de mujeres motorizadas por departamentos y grupo profesional.	Área de Selección de RRHH.
7.2. Fomentar la incorporación de mujeres en áreas o dptos..				
7.2.1	Acciones de compromiso social para romper la brecha de género existente en profesiones STEM y visibilizar a la mujer dentro de Huawei.	Desde la entrada en vigor del plan	Acciones realizadas	Área de Selección de RRHH.
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.	Desde la entrada en vigor del plan	Informe sobre las acciones realizadas por la compañía.	Área de Desarrollo de Talento de RRHH.

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.	Desde la entrada en vigor del plan	Recibir información sobre la comunicación realizada a Headquarters (HQ)	Área de Desarrollo de Talento de RRHH.	
7.3. Seguimiento de la evolución de la representación femenina.					
7.3.1.	Facilitar anualmente a la Comisión de seguimiento la información de la distribución de mujeres y hombres según edad, antigüedad, job level, agrupación de igual valor, puesto, tipo de contrato y jornada.	Anualmente	Informe de número de personas en plantilla segregadas por género: Por nivel jerárquico, grupo profesional, tipo de contrato y tipo de jornada.	Área Administrativa de RRHH.	

8. Retribución

	Medidas	Periodicidad	Indicador	Responsable de ejecución	Recursos internos
8.1. Reducir y explicar las brechas salariales detectadas tanto fijas como variables.					
8.1.1.	Realizar un análisis e informar sobre la media de retribución variable por job level y género, indicando que job level determinados bonus o complementos individuales, para proceder al estudio de la brecha salarial de retribución en el variable de los distintos niveles profesionales.	Anualmente	Reporte analítico de la remuneración por género de cada tipo de variable de todos los niveles para seguimiento de la diferencia salarial. Plan para eliminar las	Área de Compensación de RRHH.	

			diferencias no explicadas.		
8.1.2.	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.	Anualmente	Análisis de la remuneración por cada tipo de variable de todos los niveles para el seguimiento de la diferencia salarial respecto a los datos de la plantilla.	Área de Compensación de RRHH.	
8.1.3.	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 con su corrección, en aquella información que arroje diferencias cuantitativas sustanciales entre un sexo y el otro.	Anualmente	Análisis de los criterios en las diferencias detectadas.	Área de Compensación de RRHH.	
8.1.4.	Realizar una comprobación de la variación de la retribución variable de las personas que se hayan acogido a cualquier tipo de medida de conciliación para determinar el impacto remunerativo.	Un año desde la implantación del plan	Análisis de los criterios en las diferencias detectadas.	Área de Compensación de RRHH.	
8.1.5.	Proporcionar Información sobre el registro retributivo anual según Artº 28 del ET. Ampliar las justificaciones a diferencias del 15%. El registro retributivo se realizará por job level y agrupaciones de igual valor.	Primera entrega en abril del año 2026 para comparación de las diferencias del facilitado del 2024	Recibir información sobre el registro retributivo anual.	Área de Compensación de RRHH.	
8.1.6.	Hacer mediante la herramienta del ministerio una actualización de la valoración de puestos de trabajo el segundo año de vigencia del plan por si hubiera cambios de tareas en las descripciones de los puestos de trabajo que afecten a las agrupaciones de igual valor.	Anualmente.	Reporte de la actualización de la valoración de puestos de trabajo a través de la herramienta del ministerio.	Área de Compensación de RRHH.	

8.1.7.	Realizar un informe por parte de RRHH sobre posición en el job grade de mujeres y hombres ante el mismo puesto. Analizar las diferencias y, si éstas existiesen, aporta justificación objetiva de ausencia de discriminación salarial directa o indirecta.	Anualmente	Análisis de las diferencias en el informe sobre las posiciones en el job grade de mujeres y hombres ante el mismo puesto.	Área de Compensación de RRHH.	
--------	--	------------	---	-------------------------------	--

9. Prevención del acoso S y RS

Medidas	Periodicidad	Indicador	Responsable de ejecución	Recursos internos
9.1. Asegurar 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 mail de la Comisión de Igualdad. Publicitar el canal de denuncia habilitado para prevenir y actuar en los posibles casos de acoso sexual y (o por razón de sexo).	Un mes desde la publicación del plan	Dirección del correo electrónico habilitado para recibir denuncias de Acoso sexual o por razón de sexo.	Comisión Permanente de Seguimiento del Plan de Igualdad.
9.1.2.	Realizar la publicación del Protocolo en la Intranet o tablonés. Debe ser de fácil acceso para la consulta y para la denuncia. (tanto del protocolo como de la solicitud de denuncia) Publicitarlo en la página de intranet en un lugar preferente y permanente de fácil acceso.	Un mes desde la publicación del plan	Enlace en la Intranet donde se ha publicado el protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, y el	Áreas de Igualdad de RRHH.

			modelo de denuncia.		
9.1.3.	Incluir el protocolo en la documentación que se entrega a las nuevas contrataciones. La persona responsable de la incorporación será quien entregue y explique el procedimiento.	Un mes desde la publicación del plan	Listado de personal nuevo que ha recibido la información.	Área de Contratación de RRHH.	
9.1.4.	Promover la distribución del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo a las y los representantes de las personas trabajadoras.	Un mes desde la publicación del plan	Listado de personas que han recibido el protocolo, ID, nombre completo, género y fecha de envío.	Área de Igualdad de RRHH.	
9.1.5.	En el marco de la coordinación de actividades (art. 24 LPRL), facilitar el protocolo a toda empresa con la que se contrate o subcontrate cualquier prestación de servicio.	Un mes desde la publicación del plan	Listado de las empresas colaboradoras que han recibido el protocolo, nombre completo y fecha de envío.	Área de Igualdad de RRHH y Compras.	
9.2. Prevenir cualquier caso de acoso sexual y/o por razón de sexo.					
9.2.1.	Participación por la parte de a RLT, en el diseño de 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.	Durante el primer año del plan	Diseño de la Programación y Contenido del curso.	Servicio de Prevención Propio.	
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.	Durante el primer año del plan	Promoción.	Servicio de Prevención Propio.	

9.3. Seguimiento de datos.					
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.	Anualmente	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.	
9.3.2.	Recibir información sobre las preguntas realizadas en las encuestas de clima laboral o riesgos psicosociales sobre acoso.	Anualmente	Recibir informe desagregado por género de las encuestas de clima laboral y riesgos psicosociales.	Servicio de Prevención Propio.	
9.3.3.	Comunicación inmediata a la mesa de seguimiento del III 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.	Desde la entrada en vigor del plan	Recibir información.	Servicio de Prevención Propio.	
9.3.4	Realizar una revisión y actualización del actual protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Plazo de 3 meses desde la implantación del plan	Actualización del protocolo	Servicio de Prevención Propio.	

10. Salud Laboral

Medida	Periodicidad	Indicador	Responsable de ejecución	Recursos internos
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 III Plan de Igualdad será informada de la siniestralidad y enfermedad profesional por sexo y análisis de los resultados por job grade.	Anualmente	Estadísticas desagregadas por género de siniestralidad y enfermedad profesional en Excel por job grade y tipo de baja.	Responsables de PRL
10.1.2.	La Comisión de Seguimiento del III Plan de Igualdad será informada de las normas y datos relativos a la protección del embarazo y lactancia natural.	Anualmente	Evaluación de riesgos	Servicio de Prevención Propio.
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.	Desde la implantación del plan.	Fecha de las comunicaciones realizadas sobre Evaluación de riesgos en casos de embarazo y lactancia.	Responsables de PRL
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.	Desde la implantación del plan.	Campañas	Responsables de PRL

10.1.5.	La RLPT será informada 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.	Anualmente	Recibir informe desagregado por género de las encuestas de riesgos psicosociales.	Responsables de PRL	
10.1.6.	Recibir información sobre la inclusión de medidas de reevaluación del riesgo de los puestos de trabajo con perspectiva de género.	Desde la implantación del plan	Información recibida	Responsables de PRL	
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.	Desde la entrada en vigor del plan	Información recibida	Responsables de PRL	

11. Víctima de Violencia de género

Medida	Periodicidad	Indicador	Responsable de ejecución	Recursos internos
--------	--------------	-----------	--------------------------	-------------------

11.1. Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género.					
11.1.1.	Realizar y difundir una guía entre la plantilla que recoja los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras incluidas y acordadas.	Desde la entrada en vigor del plan	Elaborar la Guía práctica.	Comisión de Seguimiento.	
11.1.2.	Establecer un protocolo interno de actuación en casos de violencia de género.	Desde la entrada en vigor del plan	Publicación de la Guía/Protocolo.	Área de PRL de RRHH.	
11.1.3.	Realizar algún acto o campaña para dar visibilidad al Día Internacional contra la Violencia de Género.	Desde la entrada en vigor del plan	Publicación de la campaña.	Área de PRL de RRHH.	
11.1.4.	Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc., para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.	Desde la entrada en vigor del plan	Participar a la Comisión Permanente de Seguimiento sobre las colaboraciones.	Área de Selección de RRHH.	
11.1.5.	La empresa utilizará sus recursos 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.	Desde la entrada en vigor del plan	Información sobre solicitudes y solución.	Área de PRL y Selección de RRHH.	
11.1.6.	Facilitar a través de los servicios de salud (seguro de salud privada), atención a las posibles víctimas de violencia de género.	Desde la entrada en vigor del plan	Atención psicológica en Seguros de Salud Privada e Información sobre las solicitudes y acciones de promoción a la Comisión	Áreas de Beneficios de RRHH.	

			Permanente de Seguimiento.		
11.1.7.	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.	Desde la entrada en vigor del plan	Formalización de la vacante con la trabajadora. Información sobre las solicitudes y acciones de promoción a la Comisión Permanente de Seguimiento.	Área de PRL de RRHH.	
11.1.8.	Facilitar la adaptación de jornada, el cambio de turno o la flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección, previa acreditación de la tal situación.	Desde la entrada en vigor del plan	Formalización de la jornada con la trabajadora. Información sobre las solicitudes y acciones de promoción a la Comisión Permanente de Seguimiento.	Área de PRL de RRHH.	
11.2. Protección de las mujeres contra la violencia de género.					
11.2.1.	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 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	Desde la entrada en vigor del plan	Información sobre las solicitudes al Comité Permanente de Seguimiento.	Área de PRL de RRHH.	

	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.				
11.2.2.	Las justificaciones de faltas de puntualidad o ausencias se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud según proceda en los casos derivados de violencia de género.	Desde la entrada en vigor del plan	Información sobre las solicitudes de acogimiento de medida.	Área de PRL de RRHH.	
11.2.3.	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).	Desde la entrada en vigor del plan	A determinación del Servicio social. Información sobre las solicitudes al Comité de Igualdad.	Área de PRL de RRHH.	

12. Comunicación y sensibilización

	Medida	Periodicidad	Indicador	Responsable de ejecución	Recursos internos
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.	Seis meses desde la implantación del plan.	Presentación de la Guía Inclusiva a toda la plantilla.	Área de Igualdad y Área de comunicación de RRHH.	

12.1.2.	Realizar una revisión y corrección del lenguaje y las imágenes sexistas tanto en las comunicaciones internas como externas para que no contengan términos o imágenes sexistas ni estereotipadas.	Un año desde la implantación del plan,	Estadísticas de correcciones o modificaciones.	Área de Igualdad de RRHH y Área de comunicación de RRHH.	
12.1.3.	Formar y 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.	Un año desde la implantación del plan,	Acciones y cursos realizados y estadísticas de participación.	Área de Igualdad de RRHH.	
12.1.4.	Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad.	Un año desde la implantación del plan,	Comunicaciones enviadas.	Área de Igualdad de RRHH y Compras.	
12.1.5.	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 22 de febrero.	Los 22 de febrero y 8 de marzo.	Valorar cada año el tipo de actividad con el Comité de Seguimiento.	Área de Igualdad de RRHH y Área de comunicación de RRHH.	
12.1.6.	Antes de que se decida el regalo a otorgar a las mujeres en el día 8-M, se revisará para garantizar que no tenga connotaciones sexistas. Igualmente se revisará la comunicación a enviar.	Un año desde la implantación del plan.	Valorar si el regalo a otorgar resulta adecuado y no tiene connotaciones sexistas.	Área de Igualdad de RRHH, Área de comunicación de RRHH y Comité de Seguimiento.	
12.2. Informar y sensibilizar a toda la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y difundir el Plan de Igualdad					
12.2.1.	Editar el Plan de Igualdad y realizar una campaña específica de difusión del mismo utilizando todos los medios internos de comunicación en la empresa.	Un mes desde la entrada en vigor del plan	Enlaces en la Intranet donde se ha publicado el II Plan de Igualdad.	Área de Igualdad de RRHH.	

12.2.2.	Informar a toda la plantilla sobre los objetivos y las medidas recogidas en el Plan de Igualdad a través de sesiones informativas	Seis meses dentro de la entrada en vigor del plan.	Listado de las acciones y estadística de participación.	Área de Igualdad de RRHH.	
12.2.3.	Incluir en la acogida de nuevas incorporaciones información específica sobre el 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	Un mes desde la entrada en vigor del plan	Listado del personal nuevo que ha recibido la información.	Área de Contratación de RRHH.	
12.2.4.	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.	Anualmente	Fechas de las reuniones y conclusiones de las reuniones.	Comisión Permanente de Seguimiento.	
12.2.5.	Nombrar una persona responsable de igualdad que sea parte de la comisión de seguimiento, al objeto que distribuya y comunique todas las políticas que emanen de la Comisión Permanente de Seguimiento a cada centro de trabajo.	Un mes desde la entrada en vigor del plan	Numero de comunicaciones distribuidas por la persona responsable de igualdad	Área de Igualdad de RRHH. Comisión Permanente de Seguimiento.	
12.3. Canal de información y denuncia sobre la igualdad de oportunidades en la empresa.					
12.4.1.	Dar publicidad al canal de comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias, propuestas de mejoras o denuncias a la Comisión de Igualdad	Un mes desde la entrada en vigor del plan	Listado de sugerencias, propuestas de mejoras o denuncias a la Comisión de Igualdad.	Área de Igualdad de RRHH y Área de comunicación de RRHH.	

Los recursos de la empresa que se destinarán al plan serán:

- (i) Por una parte, toda la dedicación que sea necesaria del equipo y medios del departamento de RRHH y Comunicación de HUAWEI y
- (ii) En lo relativo a medios económicos, se utilizarán los recursos propios de la Compañía necesarios para cumplir las medidas del Plan.

7. Comisión de seguimiento del III Plan de Igualdad de HUAWEI

Con la aprobación III Plan de Igualdad de HUAWEI se constituye la Comisión de Seguimiento del Plan (en adelante Comisión de Seguimiento), que será la encargada de asegurar que se cumplan los objetivos del mismo y se lleven a cabo las medidas acordadas, con los plazos y recursos necesarios, así como con los responsables, indicadores y cronograma para su evaluación. Esta comisión queda constituida automáticamente después de la firma del Plan de Igualdad. No obstante, su calendario de actuación se recoge como Anexo III a este documento.

Dicha Comisión de Seguimiento elaborará y aprobará un Reglamento de Funcionamiento Interno y estará compuesta por un total de 8 miembros: 3 por parte de la empresa, 5 por parte de la representación de las personas trabajadoras, siendo 3 personas en representación de los centros con representación y 2 personas en representación de los centros de trabajo sin representación.

Huawei, en consenso con la comisión de seguimiento, asignará a un responsable que tenga la capacidad para solicitar y movilizar los recursos internos que sean necesarios para la consecución de los objetivos y tareas propias del Plan.

Por cada una de las partes, se podrán designar suplentes de estas personas titulares. Igualmente, podrán asistir a las reuniones de la comisión de seguimiento, las personas asesoras que en cada caso designen las respectivas representaciones, aunque lo harán con voz, pero sin voto.

Tanto la parte empresarial como la parte social podrá realizar cambios de las personas titulares siempre que exista comunicación previa, en la que se dé a conocer que persona o personas asumirán el cargo.

Las principales funciones de esta Comisión de seguimiento serán:

- Interpretación y supervisión del Plan de Igualdad.
- Promover el principio de igualdad y no discriminación en todos los ámbitos de la empresa.
- Realizar seguimiento de las acciones y medidas definidas en el Plan de Igualdad. Valoración de su impacto.
- Hacer seguimiento de las medidas adoptadas en materia retributiva.
- Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas.
- Promover acciones formativas en materia de salud laboral y acciones de sensibilización como Jornadas sobre Igualdad.
- Elaborar anualmente un informe de evaluación del Plan de Igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de medidas.
- Los informes elaborados serán trasladados a Dirección para su conocimiento y valoración de los logros y avances de la empresa en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su gestión.
- Estudiar y analizar la evaluación de la situación de la mujer en la empresa y de las medidas puestas en marcha pudiendo, si se estima necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.
- Analizar propuestas, sugerencias, consultas, reclamaciones en materia de Igualdad mediante comunicación realizada por cualquier persona con garantías de confidencialidad al correo de la Comisión.

- Conocer las denuncias sobre acoso sexual o acoso por razón de sexo que requieran activar el correspondiente Protocolo.
- Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el Plan de Igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.
- Realizar la difusión del Plan y de sus avances al conjunto de la plantilla.
- Reunirse, como mínimo, semestralmente y siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.
- Recogerá sugerencias y quejas de las personas trabajadoras en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.
- La adopción de acuerdos se producirá mediante votación exigiendo la mayoría absoluta de cada una de las partes.

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.

Procedimiento de seguimiento, evaluación y revisión periódica

Una vez elaborado el Plan de Igualdad, la Comisión de seguimiento se reunirá de forma ordinaria dos veces al año, de forma semestral, fijando la fecha de una reunión a otra, sin perjuicio del envío formal de convocatoria.

Las reuniones serán convocadas por la persona designada por la Compañía, quien deberá elaborar el orden del día de las reuniones y levantar acta de los comentarios realizados por cualquiera de las partes y de los acuerdos adoptados. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación mínima de 20 días laborales y debería ir acompañada, de la documentación necesaria.

Las reuniones ordinarias serán presenciales, salvo que las partes acuerden que se realicen de forma telemática.

Asimismo, se podrán convocar reuniones extraordinarias a solicitud de cualquiera de las partes. Las convocatorias extraordinarias deberán convocarse con un mínimo de 10 días laborales, a excepción a las que tengan carácter de urgencia que podrán ser convocadas con una antelación menor.

Respecto a los procedimientos de evaluación y seguimiento, los mismos se perfeccionarán de común acuerdo en el seno de la Comisión de Seguimiento. Igualmente, se habilita a la Comisión de Seguimiento a realizar cualquier modificación necesaria dentro del Plan de Igualdad, especialmente, en los casos recogidos por el artículo 9.2. del RD 901/2020. En cualquier caso, el procedimiento de seguimiento consistirá en reuniones periódicas (dos reuniones anuales con posibilidad de realizar aquellas extraordinarias si así lo pactase posteriormente la Comisión de Seguimiento). En dichas reuniones, la empresa presentará los informes y resultados acordados en las medidas del Plan para que la parte social evalúe los mismos. Junto a lo anterior, se expone un calendario de seguimiento, evaluación y ejecución de las medidas que se recoge como Anexo II de este documento. Las cuestiones a revisar, cuyo plazo sea inferior a las reuniones se tratarán vía telemática entre representantes de la empresa y representación social, sin perjuicio de que cualquiera de las partes pueda solicitar la realización de una reunión extraordinaria para tratar la información.

Tal y como se establece en el artículo 9.6 del Real Decreto 901/2020, se realizará, al menos, una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la Comisión de Seguimiento.

Teniendo en cuenta la vigencia del Plan, se realizará una evaluación intermedia al segundo año desde la entrada en vigor del Plan y otra evaluación final, tres meses antes de la finalización de su vigencia. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta los siguientes indicadores: el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan; el nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos; el grado de consecución de los resultados esperados; el nivel de desarrollo de las medidas emprendidas; el grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones; el tipo de dificultades y soluciones emprendidas; los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan y la reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos: indicadores de medidas de las fichas, actas de reuniones, informes semestrales y cualquier otra documentación que la Comisión de seguimiento considere necesaria para la realización de la evaluación.

Los informes anuales establecidos en las medidas del plan recogerán un histórico con los resultados de años anteriores, con el fin de detectar tendencias.

Medios y Recursos puestos a disposición para el seguimiento y aplicación del plan de igualdad:

La aplicación del Plan de igualdad necesita, para su correcto desarrollo, la asignación de los recursos materiales, económicos, personales suficientes para garantizar la puesta en marcha de las medidas articuladas.

De igual forma, Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento, la Compañía se compromete a facilitar los medios necesarios, para que pueda llevarse a cabo adecuadamente, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas (documentación en formato digital).

Serán a cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento, manutención y en caso necesario alojamiento de las personas miembros de la Comisión tanto para la reunión con la empresa como si fuera necesario, el día anterior para preparación.

Las horas de reunión de la Comisión no se contabilizarán dentro del crédito sindical. Para la preparación de estas reuniones los miembros de la Comisión de Seguimiento dispondrán de las horas necesarias para evaluar y analizar la documentación.

Será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, conforme a las medidas acordadas en el plan de igualdad y según venga establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Por último, la Dirección de la Empresa se compromete a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, considerando el Plan de Igualdad como una estrategia de optimización de sus recursos humanos y concediendo a la igualdad de oportunidades un valor trascendental en la política de recursos humanos, situándola en el mismo plano de importancia que en el resto de políticas de la Empresa y asignando los recursos humanos y materiales necesarios para poner en marcha las acciones que contenga el Plan.

Procedimiento de modificación del plan de igualdad

Las partes acuerdan que, además de la revisión del plan prevista en el punto 3 de este documento, el diagnóstico de situación se revisará en las siguientes situaciones:

- a. Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación, respecto del RD 901/2020.*
- b. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

- c. *En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.*
- d. *Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.*
- e. *Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.*
- f. *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.*

Estas y otras circunstancias que pudieran presentarse serán sometidas al análisis de la comisión de seguimiento quién determinará según el caso, lo que pueda suponer un cambio sustancial que precise de una nueva negociación o la adaptación y ajuste, competencia de la comisión de seguimiento.

En caso de realizar las modificaciones solicitadas, se deberá realizar una difusión a toda la plantilla para que sean conocedores/as de las mismas.

Procedimiento de resolución de conflictos

De la misma forma, las partes que conforman la Comisión de Seguimiento serán las encargadas de solucionar cualquier conflicto relativo al Plan de Igualdad y su contenido.

En caso de discrepancias entre los miembros de la Comisión de Seguimiento, las medidas/acuerdos serán adoptadas por mayoría de sus miembros. Además, la Comisión de Seguimiento podrá proponer la presencia de personas asesoras en materia de Igualdad que tendrán voz, pero no voto. Si no se consiguiesen las mayorías necesarias, y en caso de discrepancia grave, la comisión de igualdad acudirá a órganos de solución autónoma de conflictos laborales para resolverlo.

Todas las discrepancias de lectura de evaluación o revisión quedarán reflejadas en el acta de reunión, pudiendo tenerse en cuenta en la elaboración de próximos planes con el fin de mejora de los mismos.

Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC): Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC) sujetándose íntegramente a los órganos de mediación y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Sin perjuicio que, en los ámbitos inferiores, las partes correspondientes puedan adherirse a los sistemas extrajudiciales o de solución alternativa de conflictos laborales, establecidos en las Comunidades Autónomas; desde el ámbito estatal, para la solución de conflictos derivados de la interpretación y aplicación del Plan de Igualdad, las partes se adhieren y someten a los mismos.

En todos casos a los conflictos que afecten a más de una Comunidad Autónoma, será de aplicación el sistema extrajudicial de solución de conflictos laborales de ámbito estatal (SIMA).