Plan de acción de Justicia, Equidad, Diversidad e Inclusión

EDICIÓN 2026

Este plan de acción se definió a partir de un cuestionario enviado a los empleados de la empresa, seguido de una revisión por parte del comité de dirección.
Se integra en nuestra política de Justicia, Equidad, Diversidad e Inclusión (JEDI) y se revisará cada año, con la presentación de los resultados.

Plazo	Acción	Objetivo	Resultados
Diciembre de 2026	Implantar las evaluaciones anuales del desempeño (EAD) para el 100 % de los empleados, con un procedimiento común entre los responsables.	Los empleados conocen los medios por los que son evaluados.	
Diciembre de 2026	Organizar, al menos una vez al mes, una reunión informativa dirigida a los empleados.	Reducir la sensación de no estar informados sobre los objetivos estratégicos de la empresa.	
Diciembre de 2028	Durante el seminario, invitar a una persona para que hable sobre esta temática.	Abordar la salud mental.	
Diciembre de 2029	Garantizar que el bienestar mental esté incluido en el seguro médico colectivo de la empresa.	Abordar la salud mental.	
Diciembre de 2029	Instalar sillas regulables en altura y reposapiés para los trabajadores que permanecen de pie.	Adaptar las herramientas y los espacios de trabajo a las necesidades.	

Plazo	Acción	Objetivo	Resultados
Diciembre de 2029	Redactar y comunicar un proceso escrito que explique cómo funcionan los aumentos salariales.	Los empleados conocen los medios por los que son evaluados.	
Diciembre de 2029	Informar a todos los empleados de la apertura de un nuevo puesto o de una sustitución, para permitir que los empleados internos se presenten si lo desean.	Reducir la sensación de falta de transparencia sobre las oportunidades de empleo.	
Diciembre de 2031	Disponer de una sala de descanso cómoda (sillones, tentempiés, etc.) para todos los empleados.	Adaptar las herramientas y los espacios de trabajo a las necesidades.	
Diciembre de 2031	Contar con al menos una persona formada en primeros auxilios en salud mental.	Abordar la salud mental.	
Diciembre de 2031	Las decisiones del comité de dirección (CODIR) incluyen sistemáticamente una “comprobación de sesgos” para preguntarse: “¿Nuestra decisión beneficia o perjudica a un grupo concreto?”	Reducir la sensación de falta de inclusión.	
Diciembre de 2031	Poner recursos a disposición de los empleados para facilitar la comprensión de estas temáticas.	Abordar la salud mental.	