

Firmado electronicamente por OTP
26/02/2026 15:45:51
Gabriela Hott Orbegozo

Firmado electronicamente por OTP
26/02/2026 15:28:10
Raúl Rojas Rosco

Firmado electronicamente por OTP
02/03/2026 12:23:38
Esther Furió

Firmado electronicamente por OTP
27/02/2026 11:42:36
Janire Cabrera de Dios

PLAN DE IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

ECIJA

Firmado electronicamente por OTP
26/02/2026 15:45:51
Gabriela Hott Ortegoso

Firmado electronicamente por OTP
26/02/2026 15:28:10
Rafael Rosas Rosal

Firmado electronicamente por OTP
02/03/2026 12:23:38
Esther Furió

Firmado electronicamente por OTP
27/02/2026 11:42:36
Janire Cabrera de Dios

1. INTRODUCCIÓN Y ANTECEDENTES

La igualdad es un principio jurídico universal reconocido por diversos organismos internacionales, europeos y estatales. La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del El Tratado de Ámsterdam fue aprobado por el Consejo Europeo de Ámsterdam (16 y 17 de junio de 1997). De conformidad con este Tratado, se reconoce la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos como objetivo transversal de las políticas de los Estados.

El plan de igualdad es una de las medidas que nacen con motivo de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante "**LOIEMH**"), de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución Española que recoge el derecho de igualdad de los españoles ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, entre otras condiciones. Asimismo, la regulación y registro de los planes de igualdad viene recogida en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre (en adelante '**RD 901/2020**').

Ante esta previsión normativa, **ECIJA LEGAL, S.L.** (en adelante, "**ECIJA**" o la "**Empresa**"), ha elaborado el presente plan de igualdad (en lo sucesivo referido como "**Plan de Igualdad**"). Dicho plan tiene como primer fin, dar cumplimiento a la LOIEMH, en tanto en cuanto el artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las Empresas a respetar la igualdad en el ámbito laboral a través de la adopción de dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como al RD 901/2020.

Según lo dispuesto en el 8 del RD 901/2020, la estructura y contenido del Plan de Igualdad se estructurará como sigue:

- Partes que conciertan el Plan de Igualdad.
- Ámbito de aplicación personal, territorial y temporal.
- Informe del diagnóstico de situación de ECIJA
- Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad.
- Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del Plan de Igualdad.
- Descripción de las medidas concretas a adoptar, plazo de ejecución y priorización de estas, así como diseño los indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos implementados.
- Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.

Firmado electronicamente por OTP
26/02/2026 15:45:51
Gabriela Hott Orbegozo

Firmado electronicamente por OTP
26/02/2026 15:28:10
Raúl Rojas Rosco

Firmado electronicamente por OTP
02/03/2026 12:23:38
Esther Furió

Firmado electronicamente por OTP
27/02/2026 11:42:36
Janire Cabrera de Dios

Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

- Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- Procedimiento de modificación, incluyendo el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad de la Empresa, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

Las particularidades que rigen el Plan de Igualdad son:

- Parte de un enfoque transversal de género, siendo de aplicación a todas las áreas, niveles y departamentos de ECIJA.
- El ámbito de aplicación es total, dirigido a todas las personas trabajadoras de ECIJA.
- Es fruto de la participación tanto de la dirección de la Empresa, como de la parte social a través de los representantes de la plantilla en la comisión de igualdad.
- Tiene carácter preventivo, en tanto en cuanto contiene medidas que, si bien tratan de eliminar cualquier tipo de desigualdad o discriminación entre mujeres y hombres, contiene igualmente acciones que tienen por objeto evitar cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo o de carácter sexual.
- Es flexible, en el sentido de que se hará el correspondiente seguimiento y evaluación, de cara a incluir los cambios que la situación requiera.

II. PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad ha sido negociado por la Comisión de Igualdad, constituida en fecha 25 de septiembre de 2025 y formada paritariamente por la representación de la empresa y la representación de las personas trabajadoras, estando representados ambos sexos. en concreto:

Por ECIJA:

- D^a Esther Furió, responsable de Recursos Humanos de la Empresa.

Comparecen en calidad de asesoras legales de ECIJA:

- D. Raúl Rojas Rosco
- D^a. Gabriela Hott Orbegozo

Por la Parte Social:

- D^a. Janire Cabrera de Dios, perteneciente al sindicato Unión General de los Trabajadores (en adelante, "UGT").

Firmado electronicamente por OTP
26/02/2026 15:45:51
Gabiela Hott Ortíz

Firmado electronicamente por OTP
26/02/2026 15:28:10
Paula Casas Rosco

Firmado electronicamente por OTP
02/03/2026 12:23:38
Tatiana Buitrago

Firmado electronicamente por OTP
27/02/2026 11:42:36
Janire Cabrera de Dios

III.

ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

a) Aplicación personal.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el Convenio Colectivo, la obligación legal de elaborar planes de igualdad a las Empresas cuya plantilla sea superior a doscientos cincuenta (250) personas trabajadoras recogidas en la LOIEMH o de más de 150 personas trabajadoras conforme al Real decreto 8/2019, evidencia que dicha norma se aplique a aquellos recursos humanos que formen parte de la organización Empresa. En consecuencia, el presente Plan de Igualdad se aplicará a **todas aquellas personas que mantengan una relación laboral por cuenta ajena con ECIJA.**

b) Aplicación territorial

El presente Plan de Igualdad será de aplicación en el ámbito territorial de la Comunidad de Madrid, resultando de obligado cumplimiento para todas las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación, con independencia de la modalidad de prestación de servicios.

c) Aplicación temporal

El Plan de Igualdad entrará en vigor en la fecha de su firma y tendrá una duración de CUATRO (4) años, sin perjuicio de las revisiones, modificaciones y/o renovaciones que puedan acordarse por las partes o que resulten exigibles por disposición legal, en particular las previstas en el RD 901/2020.

En consecuencia, la vigencia del presente Plan de Igualdad se extenderá desde el 15 de diciembre de 2025 hasta el 15 de diciembre de 2029.

IV. INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE ECIJA

En consonancia con este acuerdo, se ha procedido en fecha 24 de octubre de 2025 a aprobar el diagnóstico en materia de igualdad entre hombres y mujeres en ECIJA, el cual ha servido de base indispensable para la confección del presente Plan de Igualdad (en adelante, el “*Diagnóstico*”).

Las materias que analizaron el Diagnóstico incluyeron:

- (i) Contexto y estructura de la Empresa, incluyendo especialmente:
 - a. Clasificación profesional
 - b. Infrarrepresentación femenina
 - c. Perspectiva de la plantilla sobre ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- (ii) Cultura de ECIJA y responsabilidad social corporativa.
- (iii) Opinión de la plantilla en materia de igualdad.
- (iv) Procesos de selección:

Firmado electronicamente por OTP
26/02/2026 15:45:51
Gabriela Hott Orbegozo

Firmado electronicamente por OTP
26/02/2026 15:28:10
Raúl Rojas Rosco

Firmado electronicamente por OTP
02/03/2026 12:23:38
Esther Furió

Firmado electronicamente por OTP
27/02/2026 11:42:36
Janire Cabrera de Dios

a. Recepción de candidaturas

- b. Procesos y pruebas
- c. Incorporación de candidatos/as
- d. Circunstancias de los/as seleccionados/as
- e. Estereotipos de género en la contratación

(v) Formación:

- a. Plan de formación
- b. Participantes
- c. Espacios formativos
- d. Ayudas a la formación
- e. Formación en igualdad

(vi) Promoción:

- a. Datos de promociones en el último año
- b. Criterios determinantes para la promoción
- c. Plan de carrera
- d. Posibilidades de promoción
- e. Promoción de mujeres
- f. Rotación.

(vii) Política salarial:

- a. Situación salarial de la plantilla
- b. Criterios de asignación retributiva
- Diferencias retributivas por sexo

(viii) Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación de la vida familiar y laboral:

- a. Distribución horaria
- b. Horas extraordinarias
- c. Condiciones de trabajo
- d. Mecanismos de conciliación y responsabilidades familiares

(ix) Comunicación y lenguaje

Firmado electronicamente por OTP
26/02/2026 15:45:51
Gabiela Hott Orbeagoza

Firmado electronicamente por OTP
26/02/2026 15:28:10
Raúl Rojas Resco

Firmado electronicamente por OTP
02/03/2026 12:23:38
Ester Furió

Firmado electronicamente por OTP
27/02/2026 11:42:36
Janire Cabrera de Dios

(x) Ayudas, bonificaciones y política social

- (xi) Representatividad
- (xii) Riesgos laborales y de salud mental
- (xiii) Mujeres en riesgo de exclusión
- (xiv) Convenio colectivo
- (xv) Políticas internas

Tras conocer, mediante el Diagnóstico, la situación real de la Empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres, y a la vista de la información facilitada y analizada, **ECIJA cuenta con un único centro de trabajo ubicado en Madrid, con una plantilla total de 169 personas trabajadoras**, de las cuales el 66,86% son mujeres y el 33,14% son hombres. Esta distribución evidencia una ligera feminización, alineada con la tendencia del sector jurídico, donde la presencia femenina supera el 60% según datos del INE.

Al analizar la **distribución por edades**, se observa que la mayor parte de la plantilla se concentra en la franja de 20 a 29 años, con un total de 85 personas, predominando las mujeres (69,41%). Le sigue la franja de 30 a 39 años, también con mayoría femenina (65,15%). Las franjas superiores presentan menor representación, destacando que no existen personas trabajadoras mayores de 60 años, lo que confirma que se trata de una plantilla joven.

Por **antigüedad**, la mayoría de las personas trabajadoras cuenta con menos de tres años en la empresa. En todas las franjas de antigüedad la representación femenina es superior, salvo en la de más de diez años, donde predominan los hombres, aunque con cifras poco significativas.

En cuanto al **tipo de contrato**, la práctica totalidad de la plantilla está vinculada mediante contratos indefinidos a tiempo completo, sin diferencias relevantes por sexo, lo que evidencia la apuesta de ECIJA por la estabilidad laboral. El teletrabajo, aunque residual, se ofrece en condiciones igualitarias.

Respecto a la **clasificación profesional**, todas las categorías exigen formación universitaria, salvo una excepción en el área paralegal. Se aprecia una distribución equilibrada en los niveles de responsabilidad: Associate y Senior Associate presentan ligera mayoría femenina, mientras que en Managers existe paridad. La única segregación horizontal se observa en el Business Team, compuesto exclusivamente por mujeres. No se detectan barreras para la promoción ni estereotipos de género en la definición de competencias, que se basan en criterios objetivos.

En materia de **formación**, la Empresa dispone de un plan transversal accesible para toda la plantilla, con participación femenina superior en la mayoría de los cursos. Sin embargo, no se ha impartido formación específica en igualdad. Las ayudas para formación externa se conceden de manera proporcional a la representación por sexo, y se complementan con medidas de flexibilidad horaria.

Firmado electronicamente por OTP
26/02/2026 15:45:51
Gabriela Hott Orrego

Firmado electronicamente por OTP
26/02/2026 15:28:10
Raúl Rojas Rosco

Firmado electronicamente por OTP
02/03/2026 12:23:38
Ester Farió

Firmado electronicamente por OTP
27/02/2026 11:42:36
Janire Cabrera de Dios

En cuanto a la **promoción**, el sistema se fundamenta en la meritocracia y en la consecución de

hitos del plan de carrera. En el último año se registró una promoción con cambio de categoría (una mujer) y cuatro promociones salariales (dos hombres y dos mujeres), lo que confirma la ausencia de sesgos en este ámbito. Las vacantes internas se comunican a través de los líderes de equipo, y toda la plantilla puede optar a ellas en igualdad de condiciones.

La **política salarial** muestra que la mayoría de la plantilla se concentra en las bandas más bajas, correlacionadas con perfiles junior. La diferencia media mensual entre hombres y mujeres no alcanza el 25%, y se explica por la diversidad de roles y antigüedad. Los criterios retributivos se basan en mérito y categoría profesional, aplicándose complementos e incentivos sin distinción de género.

En relación con la **ordenación del tiempo de trabajo**, toda la plantilla disfruta de horario flexible y teletrabajo voluntario, lo que facilita la conciliación. No se han registrado reducciones de jornada ni permisos por cuidado de familiares en el último año, y la empresa garantiza que estas circunstancias no afectan a la carrera profesional. La cultura organizativa promueve la conciliación, aunque no se han implementado medidas específicas para fomentar la corresponsabilidad.

La **comunicación** interna utiliza lenguaje inclusivo y no sexista, tanto en documentos como en ofertas de empleo y se apoya en campañas de sensibilización sobre diversidad. Las categorías profesionales se expresan en inglés para evitar marcas de género. Asimismo, la imagen corporativa transmite valores de igualdad y diversidad.

Por último, en el ámbito de **ayudas y política social**, ECIJA no ha aplicado bonificaciones por contratación de mujeres ni cuenta con programas específicos para colectivos vulnerables, aunque dispone de iniciativas como el programa de prácticas ECIJA Challenge y medidas de bienestar integradas en el plan #EcijaCares.

V. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA, VIGENCIA Y PERIODICIDAD

En septiembre de 2025, ECIJA realizó su Informe de Auditoría Retributiva de conformidad con lo previsto en el RD 902/2020, de 13 de octubre (en adelante, el **"RD 902/2020"**).

A través del uso de la herramienta desarrollada por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, a partir de la recomendación realizada por la Comisión Europea respecto a estos sistemas de evaluación y clasificación de empleos recogida en el Anexo I del documento de trabajo de los servicios de la Comisión, que acompaña al informe sobre la aplicación de la Directiva 2006/54/CE4, MBES tiene como objetivo cumplir con los criterios indicados en el RD 902/2020, sustentando la valoración de los puestos de trabajo en un **sistema cuantitativo, analítico y específico** orientado a permitir una estimación global de los factores que concurren en cada puesto de trabajo, considerando su incidencia y asignando valores numéricos.

Firmado electronicamente por OTP
26/02/2026 15:45:51
Gabriela Hott Orbezo

Firmado electronicamente por OTP
26/02/2026 15:28:10
Raul Rojas Rosca

Firmado electronicamente por OTP
02/03/2026 12:23:38
Esther Furió

Firmado electronicamente por OTP
27/02/2026 11:42:36
Janice Cabrera de Dios

La valoración de los puestos de trabajo de ECIJA incluye, en línea con la metodología aportada por la herramienta la definición del sistema de valoración de puestos de trabajo y la valoración de los puestos de trabajo.

Así las cosas, la valoración de puestos de trabajo de ECIJA se centra en identificar, para cada puesto de trabajo, el nivel de exigencia requerido en cada uno de los factores en el sistema de valoración previamente definido para la Empresa.

Tomando en consideración los diferentes puestos de trabajo de ECIJA, se ha procedido a establecer de forma objetiva la relación en términos de factores y exigencia de cada puesto con las funciones reales de la organización, abstrayéndose totalmente de las personas que lo ocupan.

En lo que se refiere a la comparativa entre las valoraciones de los puestos y el sistema retributivo de la Empresa, en la auditoría se acredita que se cumple con **el principio de transparencia retributiva** (artículo 3 del RD 902/2020) y con **la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor** (artículo 28.1 del ET y artículo 4 del RD 902/2020).

En virtud de lo expuesto, los resultados obtenidos en la auditoría retributiva se sintetizan en la tabla siguiente. De su análisis se desprende una correlación directa entre la valoración del puesto y la retribución asignada, evidenciándose que, a mayor valoración, corresponde un nivel salarial superior.

Puesto	Puntuación Factores	Banda Salarial conforme al sistema retributivo de la Compañía
OF COUNSEL	681,25	39.775,88
MANAGER	650,53	46.859,81
SR. ASSOCIATE	518,31	35.668,75
ASSOCIATE	439,84	24.809,20
PARALEGAL	324,36	20.810,46

De esta forma, se observa que tanto la puntuación que refleja el valor del puesto como las bandas salariales disminuyen de forma progresiva dentro del organigrama. Los puestos de mayor

Firmado electronicamente por OTP
26/02/2026 15:45:51
Gabriela Hott Ordoñez

Firmado electronicamente por OTP
26/02/2026 15:28:10
Paul Rojas Rosco

Firmado electronicamente por OTP
02/03/2026 12:23:38
Esteras Eusebio

Firmado electronicamente por OTP
27/02/2026 11:42:36
Janire Cabrera de Dios

valoración corresponden a los puestos de mayor responsabilidad.

Asimismo, puede afirmarse que las diferencias retributivas derivan en exclusiva por la diferencia de valor de los puestos, a excepción del puesto de "Manager" (650,53 puntos) percibe una remuneración (46.859,81 €) superior a aquella que percibe el puesto de "Of Counsel" (681,25 puntos) a pesar de que este último cuenta con una valoración superior. Ello se debe a que el puesto de 'Manager' está vinculado a funciones de liderazgo y gestión de equipos, lo que conlleva una mayor responsabilidad estratégica dentro de la organización.

Habiendo analizado las condiciones en las que se lleva a cabo la prestación de los servicios conforme a los **criterios de adecuación, totalidad y objetividad**, cabe concluir que en la Compañía se cumple el principio de igual retribución por trabajo de igual valor, sin perjuicio del análisis que pueda derivarse en el plan de igualdad al analizar datos adicionales.

Del análisis del mapa de puestos, cruzado con el sistema retributivo de la Empresa y con los datos del registro retributivo, se extraen las siguientes conclusiones:

- El organigrama refleja el valor objetivo de sus puestos, dado que los puestos de mayor puntuación se encuentran en la cúspide del organigrama.
- No se aprecian desigualdades o deficiencias en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa.
- No se detecta del resultado ninguna dificultad que las personas trabajadoras puedan encontrar en su promoción profesional o económica derivada de otros factores, pues la variedad de factores dota de objetividad al proceso, sin que sea posible establecer que las diferencias retributivas se condicionen a actividades empresariales discrecionales en materia de movilidad o exigencias de disponibilidad no justificadas.
- En la Empresa se cumple el principio de igualdad retribución por trabajo de igual valor.

Por tanto, cabe afirmar que el sistema retributivo de ECIJA, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Por tanto, la igualdad retributiva y la transparencia del sistema quedan plenamente garantizadas.

En todo caso, se propone el **siguiente plan de actuación para la Empresa** con el objeto de reforzar las fortalezas y prevenir cualquier obstáculo en un futuro:

ACCIONES					
OBJETIVO	ACTUACIÓN CONCRETA	DETALLE DE LA MEDIDA	INDICADORES	MEDIOS y RECURSOS	FECHA DE IMPLEMENTACIÓN

Firmado electronicamente por OTP 26/02/2026 15:45:51	Firmado electronicamente por OTP 26/02/2026 15:28:10	Firmado electronicamente por OTP 02/03/2026 12:23:38	Firmado electronicamente por OTP 27/02/2026 11:42:36		
Gabriela Hott Obregon	Raúl Rojas Rosco	Esther Furió	Janire Cabrera de Dios		
ASEGURAR LA EQUIDAD EN LOS PUESTOS MÁS ALTOS	Promoción del sexo menos representado en igualdad de condiciones	En igualdad de condiciones de idoneidad (mérito, capacidad, condiciones educativas y profesionales) accederá de forma prioritaria a ocupar las vacantes de puestos de responsabilidad la persona del sexo menos representado en dicho puesto o nivel jerárquico.	Número de vacantes de puestos de responsabilidad. Número de personas candidatas desagregadas por sexo. Número de personas contratadas en puestos de responsabilidad desagregadas por sexo	Recursos humanos, que lo comunicará a la comisión de seguimiento del plan	Efectos inmediatos
GARANTIZAR EL DERECHO A PROMOCIÓN DURANTE LAS BAJAS	Remisión de correos electrónicos con oportunidades de promoción a las personas trabajadoras de baja	Convocar a los procesos de promoción interna, garantizando su acceso, a cualquier trabajador/a que se encuentre de baja por nacimiento y cuidado de menor, en excedencia por cuidado de menores y/o familiares dependientes o con discapacidad hasta 2º grado, sin que este hecho suponga motivo de exclusión en ningún proceso	Listado de personas trabajadoras de baja. Correos electrónicos remitidos. Publicaciones en el portal	Recursos humanos, que lo comunicará a la comisión de seguimiento del plan	Recursos humanos, que lo comunicará a la comisión de seguimiento del plan

Firmado electronicamente por OTP 26/02/2026 15:45:51 Gabriela Hott Obregon	Firmado electronicamente por OTP 26/02/2026 15:28:10 Raúl Rojas Rosco	de promoción, así como con reducción de jornada. La comunicación se realizará a través de una doble vía: correo electrónico corporativo y publicación en People Hub	Firmado electronicamente por OTP 02/03/2026 12:23:38 Esther Furió	Firmado electronicamente por OTP 27/02/2026 11:42:36 Janira Cabrera de Dios
--	---	---	---	---

VI. OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

a) Objetivos cualitativos:

- Que la plantilla se conciencie e implique con la igualdad y la corresponsabilidad.
- Erradicar el acoso laboral por razón de sexo y de carácter sexual
- Cooperar con las Administraciones, Poderes y Organismos para alcanzar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

b) Objetivos cuantitativos: aquellos que se obtienen de las medidas concretas.

En este sentido, es interés declarar que el objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.

VII. MEDIDAS A ADOPTAR Y PLAZOS DE EJECUCIÓN. IDENTIFICACIÓN DE MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS PARA SU IMPLEMENTACIÓN, CALENDARIO DE ACTUACIONES Y SISTEMA DE SEGUIMIENTO.

Tras haber detectado en el Diagnóstico las necesidades y fortalezas, es necesario acordar las actuaciones a realizar dentro del seno de ECIJA, y las personas que lo forman, así como los recursos y responsables de las mismas, para solventar aquellas situaciones y características del empleo y negocio que puedan poner en riesgo la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

De acuerdo con lo anterior, se establecen las siguientes líneas de actuación, en relación con las áreas que se detallan a continuación, haciendo mención previamente a las acciones ya implantadas por la Empresa. En este sentido, es conveniente precisar que este Plan de Igualdad ha de configurarse como una herramienta de trabajo eficaz para la igualdad entre mujeres y hombres, por lo que requiere no solo un enfoque realista, sino la proposición de unos indicadores que permitan valorar si la acción ha sido cumplida, así como, en caso negativo, el responsable de

Firmado electronicamente por OTP
26/02/2026 15:45:51
Gabiela Hott Obregon

su cumplimiento.

Firmado electronicamente por OTP
26/02/2026 15:28:10
Raúl Rojas Rosco

Firmado electronicamente por OTP
02/03/2026 12:23:38
Esther Furió

Firmado electronicamente por OTP
27/02/2026 11:42:36
Janire Cabrera de Dios

1) Acciones implantadas:

En ECIJA, se contaba ya, con anterioridad a la aprobación del presente plan, con las siguientes medidas con impacto en igualdad y salud de la mujer:

- Protocolo específico para la prevención contra el acoso sexual o el acoso por razón de sexo.
- Canal de Denuncias sobre Derechos Humanos y Protección del Medio Ambiente.
- Formación impartida en horario de trabajo o vía online, lo que facilita la asistencia a las formaciones y la conciliación.
- No consideración del género del solicitante en los procesos de selección.
- Acciones de responsabilidad social corporativa dirigidas a colectivos vulnerables.
- Uso de lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones y documentación contractual de las personas trabajadoras.
- Desarrollo de grupos de trabajo *Affinity Groups by Women* orientados a promover el empoderamiento y desarrollo del talento femenino en el ámbito profesional mediante acciones que impulsen la diversidad, la inclusión y el sentido de equipo, además de ofrecer oportunidades para aprender, compartir y contribuir a iniciativas que impactan positivamente en el entorno laboral.
- Divulgación de programas externos, como *Women in Law*, destinados a impulsar el liderazgo femenino en el sector jurídico.
- Implantación de políticas flexibles que permiten el teletrabajo libre y sin límite, la adaptación de horarios y posibilidad de reducciones de jornada, excedencias, permisos, etc.,
- Dress code libre (sin imposiciones como tacones o falda).
- Reconocimiento externo: sello de buenas prácticas en igualdad otorgado por el Ilustre Colegio de Abogados de Madrid.
- Celebración de acciones culturales y de sensibilización mediante eventos internos y externos, networking con universidades y asociaciones y actividades en fechas clave (Día Internacional de la Mujer).
- En el ámbito del bienestar y conciliación, ECIJA cuenta con el Plan **#EcijaCares**, que desarrolla iniciativas como la celebración del Family Day, días adicionales de vacaciones, descanso por cumpleaños y actividades orientadas a cuidar el equilibrio entre la vida personal y profesional.

2) Acciones que implantar:

Las áreas en las que se aplicarán las acciones varían según los resultados del diagnóstico. Es

Firmado electronicamente por OTP
26/02/2026 15:45:51
Gabriela Hott Orregoza

Firmado electronicamente por OTP
26/02/2026 15:28:10
Raúl Rojas Rasco

Firmado electronicamente por OTP
02/03/2026 12:23:38
Esther Furió

Firmado electronicamente por OTP
27/02/2026 11:42:36
Janire Cabrera de Dios

Importante señalar que las acciones a implementar tendrán que suponer una mejora de las condiciones de trabajo establecidas por ley o convenio colectivo, no deben confundirse con derechos ya adquiridos y/o reconocidos.

Asimismo, las medidas que se proceden a recoger incluyen, en su caso, descripción de la medida, presupuesto asignado en caso de ser necesario, plazo en el que se prevé implementar la medida y órgano o figura encargada de ejecución y correcta ejecución de la medida.

Firmado electronicamente por OTP
26/02/2026 15:45:51
Gabriela Hott Orbegozo

Firmado electronicamente por OTP
26/02/2026 15:28:10
Raúl Rojas Rosco

Firmado electronicamente por OTP
02/03/2026 12:23:38
Esther Furió

Firmado electronicamente por OTP
27/02/2026 11:42:36
Janire Cabrera de Dios

ACCIONES

ÁREAS DE ACTUACIÓN	N.º	MEDIDAS	DETALLE DE LA MEDIDA	INDICADORES	MEDIOS y RECURSOS	FECHA DE IMPLEMENTACIÓN	RESPONSABLE/S
GENERAL	1	Comunicación del compromiso del Empresa con la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.	Realización de un comunicado sencillo, pero contundente, informando de la existencia del Plan de Igualdad, y transmitiendo a la plantilla el compromiso del Empresa con la igualdad entre hombres y mujeres tanto en el seno del Empresa, como respecto de sus relaciones con terceros.	Existencia y difusión a la plantilla del comunicado.	Puesta a disposición de una persona del área de comunicación, para su realización.	2 meses	Comunicación

Firmado electrónicamente por OTP 26/02/2026 15:45:51 Gabriela Horta Roscoso ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	Firmado electrónicamente por OTP 26/02/2026 15:28:10 Raúl Rojas Rosco 2	En todos los procesos de selección, cuando únicamente hubiera candidaturas de un mismo sexo, y en ese departamento no hubiera personal contratado del sexo contrario, el Empresa dedicará al menos 1 hora para buscar y contactar con perfiles del sexo no representado, que pudieran estar interesados en la oferta de empleo. Ello será de aplicación salvo casos de urgencia, como por ejemplo puestos de alta responsabilidad que queden vacantes sin previo aviso.	Firmado electrónicamente por OTP 02/03/2026 12:23:38 Esther Furió No requiere más detalle.	Firmado electrónicamente por OTP 27/02/2026 11:42:36 Esther Furió Existencia de mensajes en plataformas de contratación o correos electrónicos que muestren dicha iniciativa.	Firmado electrónicamente por OTP Tiempo de dedicación de la persona responsable de People.	16 meses	People
--	---	--	--	---	--	-----------------	---------------

Firmado electrónicamente por OTP 26/02/2026 15:45:51 Gabriela Hott Orbezo	3	En caso de vacante, se contratará preferentemente a la persona del sexo menos representado.	No requiere más detalle.	Número de personas contratadas, por sexo y departamento. Número de personas por sexo y departamento,	Lo elaborará People y se revisará por la Comisión de Seguimiento	Inmediato. Desde la aprobación del plan de igualdad.	People y Comisión de Seguimiento
ÁREA DE PROMOCIÓN Y NUEVAS VACANTES	4	Creación de un reporte anual de las promociones acontecidas cada doce meses desglosados por sexo para la revisión por parte de la Comisión de Seguimiento	Los datos se aportarán de forma anonimizada una vez las promociones estén consolidadas. El objetivo de la revisión será detectar y controlar que no existan tendencias de promoción que conlleven discriminaciones directas o	Reporte anual.	Lo elaborará People y se revisará por la Comisión de Seguimiento.	18 meses	People y Comisión de Seguimiento

Firmado electrónicamente por OTP 26/02/2026 15:45:51 Gabriela Hott Orbeagozo	Firmado electrónicamente por OTP 26/02/2026 15:28:10 Raúl Rojas Rosco	indirectas por razón de sexo. Firmado electrónicamente por OTP 02/03/2026 11:42:36 Esther Furió	Firmado electrónicamente por OTP 27/02/2026 11:42:36 Janire Cabrera de Dios				
ÁREA DE ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	5	Elaboración de una Guía rápida sobre todas las medidas de conciliación disponibles, incluidas las medidas mejoradas sobre la ley que, en su caso, el Convenio Colectivo o este Plan de Igualdad, recoja, y la importancia de la corresponsabilidad.	Deberá enviarse por correo electrónico a la plantilla con periodicidad anual.	Copia del correo electrónico donde se remita el recordatorio.	Recurso humano dedicado a la creación, formación y envío del documento.	El plazo de creación será antes de noviembre de 2026, con renovaciones anuales en caso de que sea necesario realizar una adaptación debido a modificaciones normativas	People
POLÍTICA SALARIAL	6	Elaboración del registro retributivo acorde a RD Ley 6/2019 y RD 902/2020.	El registro se elaborará conforme a lo indicado en el RD 902/2020.	Comprobación del cumplimiento de esta medida.	Recurso humano dedicado a la creación y envío del documento.	Antes de abril de 2026.	People
ÁREA DE FORMACIÓN	7	Formación en materia de sensibilización de igualdad.	Formación impartida a toda la plantilla actual a	Registros de asistencia	Sin perjuicio de la coordinación ejercida por el	15 meses	People

Firmado electrónicamente por OTP 26/02/2026 15:45:51 Gabriela Hott Orbegozo	Firmado electrónicamente por OTP 26/02/2026 15:28:10 Raúl Rojas Rosco	Firmado electrónicamente por OTP 02/03/2026 11:33:39 Esther Furió través de una plataforma formativa online sobre esta materia. Esta formación podrá ser impartida por agentes externos o de manera interna por personas con formación suficiente. Para incorporaciones futuras, se esperará a las 10 incorporaciones para impartir nuevamente el curso. Si en un plazo de 12 meses no se ha llegado a 15 personas, se les impartirá el curso	Firmado electrónicamente por OTP 27/02/2026 11:42:36 Janire Cabrera de Dios firmada o análogo.	Departamento de Recursos Humanos, así como el tiempo de trabajo dedicado al estudio de formaciones ofertadas y presupuestos, se acuerda un recurso económico estimado de hasta 3.000 euros.		
--	--	---	--	--	--	--

Firmado electrónicamente por OTP 26/02/2026 15:45:51 Gabriela Hott Orbegozo	Firmado electrónicamente por OTP 26/02/2026 15:28:10 Raúl Rojas Rosco	Firmado electrónicamente por OTP 02/03/2026 11:42:36 Esther Furió	internamente por el Departamento de Seguridad y Salud.	Firmado electrónicamente por OTP 27/02/2026 11:42:36 Janire Cabrera de Dios			
ÁREA DE RIESGOS Y SALUD LABORALES	8	Incorporación de la perspectiva de género en la evaluación de los riesgos de trabajo a hombres y mujeres a fin de detectar y prevenir riesgos vinculados con el sexo.	Se solicitará al servicio de prevención de la Empresa la incorporación de esta perspectiva.	Documento de evaluación de riesgos que se dé a conocer a todas las personas trabajadoras. Deberá contener la perspectiva de género.	Tiempo de dedicación de los recursos humanos encargados de esta área. Si esta medida requiriese de un presupuesto adicional en la contratación del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales externo, el Empresa podrá asignarlo.	6 meses	Departamento o responsable de Seguridad y Salud / Prevención de Riesgos Laborales

Firmado electrónicamente por Gabriela Hottel 26/02/2026 15:45:51 ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	Firmado electrónicamente por Raúl Rojas Roca 26/02/2026 15:28:10 9	Firmado electrónicamente por Raúl Rojas Roca 26/02/2026 15:28:10 Elaboración de un Manual de lenguaje no sexista.	Firmado electrónicamente por Esther Pardo 02/03/2026 12:23:38 El Manual tendrá como objetivo que sea práctico y realista, y se difundirá entre toda la plantilla.	Firmado electrónicamente por Juana de Dios 27/02/2026 11:42:36 Texto del Manual Correo electrónico de su difusión.	Tiempo de dedicación del recurso humano de gestionar dicha documentación dentro del Departamento de People	1 año	Departamento de comunicación
ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO	10	Negociación y aprobación del Protocolo de acoso y de conflicto laboral. Una vez sea aprobado, el Plan se dará a conocer a toda la plantilla.	Negociación y aprobación por parte de la Comisión de Seguimiento.	Negociación y aprobación de un documento final. Difusión de los protocolos actualizados a la plantilla de ASTARA	Recursos destinados a la creación, modificación, negociación y aprobación del Plan.	Inmediata	People

Firmado electronicamente por OTP
26/02/2026 15:45:51
Gabriela Hott Orbegozo

Firmado electronicamente por OTP
26/02/2026 15:28:10
Raúl Rojas Rosco

Firmado electronicamente por OTP
02/03/2026 12:23:38
Esther Furió

Firmado electronicamente por OTP
27/02/2026 11:42:36
Janire Cabrera de Dios

VIII. CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Con el propósito de implementar todas y cada una de las medidas contenidas en el presente Plan de Igualdad, las mismas comenzarán a implementarse desde **el mes de diciembre de 2025** y, por tanto, la Empresa se compromete a las siguientes medidas en los siguientes plazos:

MEDIDAS	FECHAS DETERMINADAS DE IMPLEMENTACIÓN
Comunicación del compromiso del Empresa con la igualdad efectiva entre hombres y mujeres	Febrero de 2026
En todos los procesos de selección, cuando únicamente hubiera candidaturas de un mismo sexo, y en ese departamento no hubiera personal contratado del sexo contrario, el Empresa dedicará al menos 1 hora para buscar y contactar con perfiles del sexo no representado, que pudieran estar interesados en la oferta de empleo. Ello será de aplicación salvo casos de urgencia, como por ejemplo puestos de alta responsabilidad que queden vacantes sin previo aviso.	Abril de 2027
En caso de vacante, ante igualdad de condiciones de los candidatos/as, se contratará preferentemente a la persona del sexo menos representado.	Inmediato desde la aprobación del plan, diciembre de 2025
Creación de un reporte anual de las promociones acontecidas cada doce meses desglosados por sexo para la revisión por parte de la Comisión de Seguimiento	Julio de 2027
Elaboración de una Guía rápida sobre todas las medidas de conciliación disponibles, incluidas las medidas mejoradas sobre la ley que, en su caso, el Convenio Colectivo o este Plan de Igualdad, recoja, y la importancia de la corresponsabilidad.	Noviembre de 2026

Firmado electrónicamente por OTP 26/02/2026 15:45:54 Gabriela Hott Orbegozo	Firmado electrónicamente por OTP 26/02/2026 15:28:10 Raúl Rojas Rosco	Firmado electrónicamente por OTP 02/03/2026 12:26:38 Esther Furió	Firmado electrónicamente por OTP 27/02/2026 11:42:36 Janire Cabrera de Dios
Publicación del listado salarial acorde a RD Ley 6/2019 y RD 902/2020.			
Formación en materia de sensibilización de igualdad.		Marzo de 2027	
Incorporación de la perspectiva de género en la evaluación de los riesgos de trabajo a hombres y mujeres a fin de detectar y prevenir riesgos vinculados con el sexo.		Julio de 2026	
Elaboración de un Manual de lenguaje no sexista.		Diciembre de 2026	
Negociación y aprobación del Protocolo de acoso y de conflicto laboral. Una vez sea aprobado, el Plan se dará a conocer a toda la plantilla.		Inmediato desde el registro del plan, diciembre de 2025	

IX. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.

A los efectos de llevar a cabo el correcto seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad, así como de las medidas contenidas en él, se aprueba la creación de la Comisión de Seguimiento, que se encargará de estas funciones. Con el fin de asegurar el cumplimiento de las medidas contenidas en el presente Plan de Igualdad, la Comisión de Seguimiento llevará a cabo las siguientes acciones:

- Creación de un calendario con sistema de alarmas donde se determinen los tiempos establecidos para cada una de las medidas contenidas en el Plan, con recordatorios previos a la fecha para comprobar su aplicación o, en su caso, la realización de acciones que lleven a su aplicación.
- Envío anual a la Plantilla de un cuestionario que les permita valorar y dar su opinión sobre las distintas medidas aplicadas y su percepción sobre la efectividad de estas.
- Comunicación fluida y regular con los responsables de la implementación de cada medida, al menos cada seis meses, al objeto de dar seguimiento al establecimiento de estas. Esta comunicación podrá ser a través de cualquiera de los medios de comunicación existentes (teléfono, e-mail o reunión presencial o telemática)

X. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DE LOS PLANES DE IGUALDAD.

Una vez aprobado el presente Plan, se acuerda que el seguimiento sea realizado por la Comisión de seguimiento del Plan de igualdad, que estará formada por (i) D^a Esther Furió y D^a Alba Pascual, en representación de la Empresa y (ii) D. Raúl Rojas Rosco y D^a Gabriela Hott Orbegozo, en

Firmado electrónicamente por OTP
26/02/2026 15:45:54
Gabiela Hott Orbegozo

Firmado electrónicamente por OTP
26/02/2026 15:29:40
Raúl Rojas Rosco

Firmado electrónicamente por OTP
02/03/2026 12:23:38
Esther Furió

Firmado electrónicamente por OTP
26/02/2026 15:29:40
Janire Cabrera de Dios

representación de la parte social, siendo todos ellos los encargados de realizar el seguimiento del presente Plan de igualdad, atribuyéndole a dicho órgano las siguientes funciones concretas

además de lo previsto en el Reglamento de Funcionamiento de la Comisión de igualdad:

- 1) Aprobar el reglamento de funcionamiento de la Comisión de seguimiento.
- 2) Realizar el seguimiento, control y evaluación anual del Plan de igualdad, de su implantación y de cuantas acciones contiene, tendentes a hacer cumplir el principio de igualdad entre las mujeres y los hombres de la plantilla.
- 3) Dentro de las funciones anteriores, reunirse una vez al semestre (reuniones ordinarias). Las fechas concretas serán fijada conjuntamente por los miembros.
- 4) Emitir anualmente un informe de evaluación del Plan de Igualdad durante su vigencia y remitirlo a la Comisión de Seguimiento para que pueda evaluarlo. Este informe deberá ser elaborado y emitido por la Empresa.

Las reglas que regirán a la Comisión de seguimiento son las siguientes:

- La Comisión de seguimiento se constituirá dentro de los tres meses siguientes a la fecha de firma del Plan de igualdad.
- Una vez elaborado el Plan de Igualdad, la Comisión de seguimiento se reunirá de forma ordinaria dos veces al año, de forma semestral. Las reuniones serán convocadas por la persona responsable de la implantación del plan de igualdad, 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 7 días. Las reuniones ordinarias serán presenciales, salvo para los asesores legales.
- Se podrán realizar reuniones extraordinarias, tras solicitud de cualquiera de las partes, procediendo de la misma forma que lo descrito en el apartado anterior.
- Los motivos para la convocatoria de reuniones extraordinarias se producirán cuando, en todo caso se den circunstancias no previstas o excepcionales durante la fase de ejecución y vigencia del Plan, que requieran la toma de decisiones urgentes o la revisión inmediata de estrategias, acciones o medidas previamente aprobadas. Estas reuniones extraordinarias tendrán por objeto garantizar la adecuada respuesta a los acontecimientos que afecten directamente a los objetivos o a la correcta implementación del Plan.
- De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.
- Los acuerdos se alcanzarán por mayoría entre las personas que lo forman. Los acuerdos

Firmado electrónicamente por OTP
26/02/2026 15:45:51
Gabiela Hott Orbegozo

Firmado electrónicamente por OTP
26/02/2026 15:28:10
Raúl Rojas Rosco

Firmado electrónicamente por OTP
02/03/2026 12:28:38
Esther Furió

Firmado electrónicamente por OTP
26/02/2026 15:28:10
Janire Cabrera de Dios

tienen que realizarse por mayoría simple (la mitad más uno) de cada uno de los bloques que forman la Comisión de seguimiento, es decir de la parte social como de la empresarial).

- El tiempo de trabajo dedicado a las funciones como miembros de la Comisión de seguimiento, se considerarán tiempo de trabajo efectivo. Es decir, todas las horas destinadas al trabajo de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad serán a cargo de la Empresa.
- La duración de la Comisión de seguimiento irá aparejada a la duración del Plan de igualdad. Si algún miembro abandonase la Empresa por cualquier motivo, se designará un sustituto o sustituta para sus funciones.
- De todas las reuniones que celebre la Comisión de Seguimiento se levantará acta de la reunión en la que se dejará constancia de los contenidos tratados en la misma.
- La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación. Adicionalmente, la Comisión de seguimiento mantendrá y prorrogará sus funciones, hasta el registro del siguiente plan, en aras de mantener un seguimiento efectivo en materia de igualdad dentro de la Empresa.

En caso de nuevas elecciones electorales, la parte social podrá ser sustituida por los miembros del Comité de Empresa entrante elegidos por este.

- Todas las personas componentes de la Comisión se comprometen 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 y que no esté recogida en el acta.
- Funciones de la Comisión de seguimiento:

Entre otras, la Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Definir 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.
- Seguimiento, tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad.
- Elaborar anualmente un informe de evaluación del Plan de Igualdad que reflejará

Firmado electronicamente por OTP
26/02/2026 15:45:51
Gabriela Hott Orbegozo

Firmado electronicamente por OTP
26/02/2026 16:28:40
Raúl Rojas Rosco

Firmado electronicamente por OTP
26/02/2026 12:23:38
Esther Furió

Firmado electronicamente por OTP
26/02/2026 12:23:38
Janire Cabrera de Dios

el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de medidas.

- Participación en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados con el Plan.
- Realizar la difusión del Plan y de sus avances al conjunto de la plantilla.
- Sustituciones:

Las personas que integren la Comisión de Seguimiento podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del Plan de Igualdad.
- En el caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.
- En el caso de que alguna persona, por los motivos que fuera, abandone la empresa.
- En el caso de bajas de larga duración, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a un año, y que impida el normal funcionamiento de la Comisión.

El procedimiento será comunicarlo a la Comisión de Seguimiento, que serán las personas encargadas de sustituir a esa persona, ya sea de la parte empresarial o de la parte social, según corresponda. En cualquier caso, ambas partes son legítimas para incorporar a la persona que consideren oportuna.

La composición de la Comisión de seguimiento estará formada por las personas que se indican a continuación, sin perjuicio de asesores o asesoras que puedan apoyar a cada parte. Para el presente Plan, se acuerda que compondrán la comisión de seguimiento las siguientes personas:

- En representación de la Empresa: D^a Esther Furió y D^a Alba Pascual.
- En representación de la Parte Social: D. Raúl Rojas Rosco y D^a Gabriela Hott Orbegozo

Se autorizará a Gabriela Hott Orbegozo al registro del plan de igualdad mediante la firma de un documento ad hoc, que será asimismo registrado.

XI. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUYENDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE ECIJA, EN TANTO QUE LA NORMATIVA LEGAL O CONVENCIONAL NO OBLIGUE A SU ADECUACIÓN

El presente Plan podrá ser modificado por la Comisión de seguimiento, si las circunstancias lo requiriesen, durante la vigencia de este. En caso de desacuerdo, se podrán hacer aclaraciones por la parte discordante.

Firmado electronicamente por OTP
26/02/2026 15:46:51
Gabriela Hott Orbegozo

Firmado electronicamente por OTP
26/02/2026 16:28:10
Raúl Rojas Rosco

Firmado electronicamente por OTP
02/03/2026 12:23:38
Esther Furió

Firmado electronicamente por OTP
26/02/2026 16:28:10
Janire Cabrera de Dios

En caso de que no fuese posible alcanzar un acuerdo por consenso de todos los firmantes, o bien surgieran discrepancias con motivo de la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan

de igualdad, y siempre y cuando no se trate de condiciones que deban ser modificadas para dar cumplimiento a la normativa legal o convencional, se solventarán mediante la solicitud de mediación y/o arbitraje.

Las partes firmantes estiman que la mediación y el arbitraje previstos en este Acuerdo son suficientes para considerar cumplido el deber de establecer procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación del Plan de Igualdad, Especialmente declaran que el procedimiento de arbitraje requerirá el sometimiento voluntario de cada parte, salvo lo especificado en el presente acuerdo.

Sujetos legitimados para solicitar el Arbitraje y mediación.

Están legitimados para instar el procedimiento arbitral, de mutua acuerdo, conforme al tipo de conflicto y al ámbito afectado, los mismos sujetos que están legitimados para instar el procedimiento de mediación.

Solicitud de Arbitraje

La promoción del procedimiento requerirá la presentación de un escrito ante el Servicio Interconfederacional de Mediación y Arbitraje suscrito por los sujetos legitimados que deseen someter la cuestión a arbitraje.

XII. CONCLUSIONES

De cara a realizar unas conclusiones lo más útiles posibles, se procede a plasmar las fortalezas y deficiencias de la Empresa en materia de igualdad.

En cualquier caso, se concluye que existen concretas deficiencias de carácter leve que pueden ser superadas y fortalezas que deben mantenerse y reforzarse.

FORTALEZAS

1. El 66,86 % de la plantilla son mujeres y el 33,14 % hombres, por lo que la Empresa cuenta con una plantilla que tiene una mayor presencia femenina
2. ECIJA mantiene una política de tolerancia cero con los actos de discriminación por razón de sexo
3. En los procesos de selección, los factores eliminatorios para la selección son objetivos.
4. En materia de incorporación de candidatos/as, no se han observado barreras internas ni externas ni sectoriales, para la incorporación de mujeres a su organización,
5. En términos de formación en general, ECIJA ha observado que la asistencia es paritaria desde un punto de vista de género. No se observa una menor asistencia de las mujeres a los cursos de formación respecto a los hombres, ni viceversa, por lo que no se han tomado medidas para

Firmado electronicamente por OTP
26/02/2026 15:45:51
Gabriela Hott Orbegozo

Firmado electronicamente por OTP
26/02/2026 15:28:10
Raúl Rojas Rosco

Firmado electronicamente por OTP
02/03/2026 12:23:38
Esther Furió

Firmado electronicamente por OTP
27/02/2026 11:42:36
Janire Cabrera de Dios

- equiparar la situación
6. ECIJA fomenta y facilita la conciliación personal, familiar y laboral de las personas integrantes de la empresa.
 7. ECIJA no ha recibido ningún tipo de denuncia por acoso laboral.
 8. No se ha detectado ninguna situación mediante la cual existan personas de la plantilla o grupos de personas total o parcialmente en situación de exclusión de una participación plena en la Empresa. Y es que, existen numerosos factores que impiden tal detonante.

DEBILIDADES

1. Hasta la fecha, ECIJA no ha impartido ningún tipo de formación en igualdad.
2. No existen departamentos o puestos con competencias en materia de igualdad entre mujeres y hombres, gestión de la información con enfoque de género, ni garantes de la integración de la igualdad en los órganos de ECIJA, que podrían facilitar la transmisión de este valor transversal a todos los ámbitos.
3. Hasta la fecha, ECIJA no ha impartido formación en igualdad a nivel general, ni a las personas que participan en la selección de candidatos y candidatas o promociones internas
4. No existe evaluación de riesgos laborales desde la perspectiva de género.
5. No existe ningún programa o medida específica para el apoyo a las mujeres en riesgo de exclusión.

XIII. DIFUSIÓN DEL PLAN

El presente documento será remitido a todas las personas trabajadoras de ECIJA mediante su publicación en la Intranet en un plazo de 15 días desde su publicación en el boletín oficial, así como a través de los correos individuales que la empresa tiene de cada trabajador.

Asimismo, se entregará un resumen de este a cada nueva persona trabajadora que se incorpore a la Empresa.