

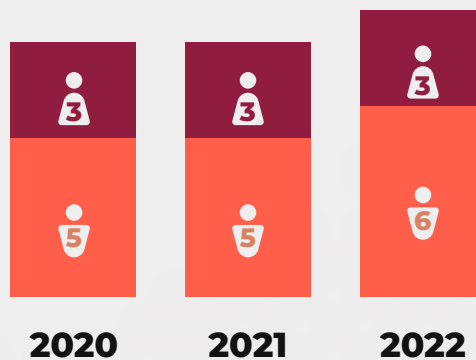
## 9- Creemos en las personas.

Los logros económicos, sociales, ambientales o de ética corporativa de la empresa pivotan sobre el equipo humano. Es por ello que tienen la consideración de activo principal, en cuya gestión se aplican también principios de responsabilidad social. El reducido tamaño de la plantilla no implica una menor dedicación o atención. Por el contrario, todas y cada una de las personas de Ismael Quesada tienen la más alta consideración y respeto personal. Las personas trabajadoras que ocupan puestos directivos son, en su totalidad, de la comunidad local.



La gestión del equipo humano de la empresa considera que el bienestar laboral es una prioridad y se esfuerza por aplicar principios como la equidad, la estabilidad y el crecimiento personal, lo que permite conciliar el cumplimiento de los objetivos profesionales con un enfoque en el bienestar de los empleados.

### Personas trabajadoras distribuidas por sexo

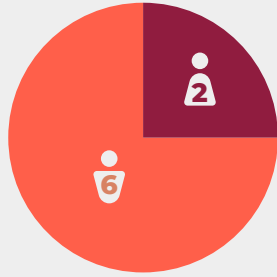


Las remuneraciones de la plantilla están un 30% por encima de las establecidas por el convenio colectivo de aplicación.

Durante el transcurso del año 2022, la plantilla de la empresa ha experimentado un aumento de un miembro, elevando así el número de empleados a un total de nueve. **En cuanto a la distribución por géneros, el 66,7% son hombres y el 33,3% son mujeres.**

**Con respecto a la estabilidad laboral, es importante destacar que el 100% de los trabajadores cuentan con un contrato indefinido. Además, el 88,9% de la plantilla trabaja a jornada completa, mientras que el 11,1% restante tiene un contrato de jornada parcial.**










**JORNADA COMPLETA**  
Indefinida



**JORNADA PARCIAL**  
Indefinida

Se promueve un ambiente de trabajo donde se respeta la dignidad de todas las personas y se previene activamente cualquier comportamiento inapropiado y dañino. Se tiene implementado un protocolo de acoso sexual y por razones de género, el cual tiene un enfoque preventivo y busca la detección temprana de conductas inadecuadas, así como un mecanismo para investigar y sancionar cualquier acto no deseado. El protocolo también contempla la protección de las víctimas, la confidencialidad y la imparcialidad en el proceso.

**El protocolo para prevenir el acoso sexual y por razones de género** incluye los siguientes elementos:

<b>1</b>	<b>Declaración de principios que establece una política de Tolerancia Cero</b>	
<b>2</b>	<b>Definición clara de las conductas que constituyen el acoso sexual y por razones de género</b>	
<b>3</b>	<b>Procedimiento de actuación</b>	
<b>4</b>	<b>Presentación de quejas</b>	
<b>5</b>	<b>Resolución del expediente</b>	

**Durante 2022 no se han reportado ni detectado incidentes relacionados con el acoso sexual y por razones de género en la empresa.**

**Durante 2022 se ha producido 1 baja parental.**



La compañía también tiene un compromiso firme con la **igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**. Este compromiso se aplica tanto en el acceso a la empresa como en la carrera profesional. Para garantizar la aplicación del principio de igualdad de género, Ismael Quesada ha desarrollado un **protocolo de actuación en el proceso de selección de personal con perspectiva de género e integración de la diversidad**. Este protocolo establece la equidad como requisito ineludible en los procesos de selección y garantiza que tanto mujeres como hombres cuenten con las mismas oportunidades de acceder a la empresa. Asimismo, el protocolo vela por la diversidad y garantiza que todas las personas, incluidas aquellas con discapacidades y miembros de colectivos vulnerables, reciban un trato justo.

El proceso de selección cuenta con las garantías necesarias para evitar prejuicios o discriminación activa o pasiva. Se establecen directrices para garantizar la igualdad de oportunidades, la objetividad, la transparencia y la evaluación basada en el mérito y las competencias para el desempeño del puesto de trabajo. También se establecen parámetros e indicadores precisos y equiparables para evaluar las condiciones específicas del puesto de trabajo y la adecuación de la persona candidata.


Además, el protocolo regula las fases del proceso de selección, incluyendo la detección de necesidades de contratación, la comunicación de las ofertas de empleo, la redacción de la oferta con un lenguaje no sexista, la difusión externa de la oferta, la recepción de candidaturas, la preselección, la toma de decisiones, la comunicación de resultados, la incorporación y la firma del contrato. El protocolo también establece la proyección externa de la importancia del valor de la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, en este caso, en la selección de personal.

La **igualdad salarial** es una prioridad para Ismael Quesada. Tanto mujeres como hombres reciben una remuneración equitativa, que se basa en criterios de habilidades, responsabilidades profesionales y antigüedad en el puesto. Además, los salarios que se pagan en la empresa son más favorables que los establecidos en el convenio colectivo, lo que asegura un nivel de vida digno para toda la plantilla.

Para apoyar la conciliación de la vida laboral y personal de sus trabajadores, la empresa ha firmado un **acuerdo de medidas de conciliación e igualdad**. Este acuerdo aborda diversos temas, entre ellos el acceso al empleo, la remuneración y el apoyo a la conciliación, que incluye flexibilidad en el horario de entrada y salida (de 8 a 18h), una jornada continua de 8 a 14.00 en los meses de julio y agosto, un periodo vacacional de 2 semanas en verano, 1 en Navidad y una semana de libre elección, así como la compensación del trabajo en fines de semana con días de vacaciones. La empresa también ofrece flexibilidad para acudir a citas médicas, reuniones en colegios, trámites administrativos y otras necesidades personales o familiares.

Ismael Quesada muestra su compromiso con el **desarrollo profesional de su plantilla**, ofreciendo apoyo a la formación a través del reajuste del horario laboral para acudir a actividades de interés mutuo. En caso de imposibilidad de mantener la presencialidad en el centro de trabajo, la empresa cuenta con el teletrabajo como opción general, y en situaciones particulares, se llega a acuerdos individuales para aplicarlo temporalmente por razones personales o profesionales. En estos casos, el teletrabajo es voluntario y reversible, y la empresa provee el material técnico necesario y realiza evaluaciones periódicas de la salud psicosocial y las condiciones ergonómicas de los puestos de trabajo.

Además, Ismael Quesada destaca por su **gestión del talento**, ya que fomenta la mejora continua de la cualificación del equipo de trabajo, lo que se traduce en un aumento de la competitividad de la empresa. Esta estrategia no solo beneficia a la organización, sino que también contribuye al empoderamiento personal y profesional de cada miembro de la plantilla, lo que es especialmente importante en un contexto de incertidumbre y rápida transformación. 2022 ha registrado el segundo mejor registro de los últimos años en número de horas de formación por persona trabajadora.

Año	Horas de Formación por persona	Total Horas
		
2020	30h 45min	244h.
2021	97h 51min	780h.
<b>2022</b>	<b>35h 44min</b>	<b>319h.</b>



La **SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO** son cuestiones de gran importancia para Ismael Quesada al trabajar con productos químicos peligrosos, lo que hace que la prevención de riesgos laborales, incluyendo tanto accidentes de trabajo como enfermedades profesionales, sea de vital importancia. Por este motivo, la empresa tiene un Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo que se ocupa de las evaluaciones de riesgo periódicas y la implementación de medidas preventivas para evitar cualquier daño. Además, se realizan controles de salud regulares y se proporciona formación sobre riesgos generales y específicos del puesto de trabajo. También desde 2022 se cuenta con un seguro de accidentes que prevé una indemnización para cada miembro de la plantilla ante accidente o enfermedad profesional.



<b>Accidentes de Trabajo con Baja</b>	<b>0</b> 2020	<b>0</b> 2021	<b>0</b> 2022
<b>Enfermedades Profesionales</b>	<b>0</b> 2020	<b>0</b> 2021	<b>0</b> 2022



No obstante, la empresa considera que el **bienestar laboral** va más allá de prevenir accidentes y enfermedades profesionales, y que también se construye mediante hábitos saludables. Se ha consolidado así la costumbre de ofrecer, una vez al mes, un desayuno saludable a la plantilla basado principalmente en frutas. Una ocasión para mejorar hábitos alimentarios y también estrechar lazos y compartir un momento de descanso.

La empresa cuenta, adicionalmente, con seguro de accidentes para el 100% de la plantilla y de salud para el 50% de la plantilla.



En materia de **protección de datos personales**, la empresa se ajusta a las obligaciones legales previstas en la normativa española y garantiza la correcta práctica en la seguridad de los datos, su confidencialidad, disponibilidad e integridad.

En materia de **seguridad de productos**, la empresa se ajusta a los requisitos del reglamento REACH.

