



ER INGENIERÍA

Con la colaboración de

 **Concilia2**

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO LEGISLATIVO.....	3
III. PRINCIPIOS GENERALES.....	4
IV. FASES DEL PLAN DE IGUALDAD.....	4
V. DATOS GENERALES DE LA EMPRESA.....	5
VI. PARTES SUScriptorAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	6
VII. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	6
VIII. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.....	7
IX. VIGENCIA Y PERIODICIDAD DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA.....	16
X. OBJETIVOS GENERALES.....	23
1. OBJETIVOS CUALITATIVOS.....	23
2. OBJETIVOS CUANTITATIVOS.....	23
XI. PLAN DE ACCIÓN - EJES.....	24
XII. MEDIOS Y RECURSOS.....	53
XIII. CALENDARIO DE ACTUACIONES.....	54
XIV. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN.....	59
1. SEGUIMIENTO DEL PLAN.....	59
2. EVALUACIÓN DEL PLAN.....	60
3. PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DEL PLAN.....	62
4. DESIGNACIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA PARA EL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	63
5. CALENDARIO DE REUNIONES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	64
XV. APROBACIÓN Y FIRMA.....	65



I. INTRODUCCIÓN

A pesar de que en las últimas décadas se ha incrementado notablemente la presencia de mujeres en el mercado de trabajo, éstas siguen presentando **mayores dificultades de acceso al empleo**. Los procesos de selección pueden estar sesgados ya que generalmente tendemos a asociar los perfiles de los puestos a un género específico. Por otra parte, es importante señalar que la maternidad puede jugar en contra de las mujeres en las entrevistas de trabajo ya que se considera que éstas van a generar mayores gastos a la compañía al solicitar permisos para la conciliación.

Las **dificultades de promoción** a las que se enfrentan las mujeres también son evidentes. Por lo general, todavía se considera que el liderazgo es "cosa de hombres". Hablamos de estereotipos y roles que se creían superados pero, si revisamos estadísticas, en la mayoría de empresas y otras organizaciones, tanto públicas como privadas, hay una infrarrepresentación de las mujeres en puestos de toma de decisión.

Además, es preciso **formar y sensibilizar en cuestiones de género al personal directivo** de las organizaciones laborales, de forma que puedan integrar la igualdad en todas sus políticas y estrategias de gestión; a **mandos intermedios y responsables de recursos humanos**, para que puedan aplicar la perspectiva de género en los procesos de reclutamiento, selección, promoción, retribución, etc. evitando caer en sesgos de género; también al **personal responsable de las acciones de comunicación**, para que puedan capacitarse en el uso de imágenes y un lenguaje inclusivo y no sexista y, por supuesto, al personal que conforma la **plantilla de la entidad**, para contribuir a erradicar los roles, estereotipos y micromachismos que se dan en todos los ámbitos, incluido el de las organizaciones laborales.

También es preciso asegurar que mujeres y hombres **cobran lo mismo por trabajos de igual valor**. Hay una **brecha salarial** en España que proviene de la suma de la brecha que se produce en muchas organizaciones. Estas desigualdades salariales son consecuencia de algunos factores que se presentan con mayor frecuencia en mujeres que en hombres (entre otras, infravaloración de puestos feminizados, segregación horizontal, segregación vertical, complementos salariales, etc.).

Las mujeres incursionan en el ámbito laboral pero no renuncian a las responsabilidades domésticas y de cuidados que tradicionalmente se le han asignado con motivo de su género. No podemos olvidar que el hecho de que muchas mujeres dediquen su vida al cuidado del hogar y familiares generan mayor riesgo de pobreza y exclusión y con ello, más brechas de género. Esto provoca que, o bien no puedan trabajar, o bien tengan que hacerlo con jornadas parciales, lo que supone que no cuenten con los mismos sustentos económicos que los hombres.

También es preciso plantearnos qué medidas son necesarias en la empresa para facilitar la **conciliación de la vida personal, familiar y laboral** y aplicar dichas medidas tanto a mujeres



www.concilia2.es

como a hombres de manera que ambos entiendan que la responsabilidad de la familia es "compartida".

El **acoso sexual y el acoso por razón de sexo** son formas de violencia contra las mujeres. La violencia que las mujeres sufren en el ámbito privado se puede extender también al ámbito público y, más concretamente al ámbito laboral. Para prevenir estas situaciones, se hace necesaria una mayor concienciación y sensibilización por parte de trabajadores y trabajadoras. Es preciso erradicar este tipo de conductas en el trabajo y, por supuesto, establecer cauces de actuación por parte de la entidad para solucionar estos conflictos.

El Plan de Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres de E. Rojas Ingeniería S.L. (2023 - 2027) es fundamental para poder introducir, de forma efectiva, el principio de igualdad de género en todas las políticas que, en diversos niveles, ya está aplicando y/o va a aplicar esta entidad.

Un Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres es un documento que recoge un conjunto de medidas destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de las entidades (empresas, instituciones públicas, ONG, asociaciones, etc.). En este plan se diseñan las actuaciones que se van a implantar en favor de la igualdad de oportunidades, en base a un diagnóstico de situación previamente realizado y a un compromiso mostrado por la dirección de la entidad.

Este diagnóstico de situación se ha desarrollado analizando las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- j) Salud laboral con perspectiva de género
- k) Comunicación y lenguaje inclusivo y no sexista
- l) Violencia de género

La Dirección de la organización, junto con la comisión negocian el presente Plan de Igualdad desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal permiten valorar y mejorar las potencialidades y eficiencias de toda la plantilla a la vez que mejorar su calidad de vida en general, que repercuta directamente en un incremento de la productividad en la organización.

Se pretende que el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea un proceso de mejora continua, que contribuya a mantener vivo el procedimiento de conseguir que la entidad no se estanque en su objetivo final de alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, revisando y mejorando con el tiempo las actuaciones implantadas. Es necesario

realizar una evaluación continua para comprobar las mejoras y cambios que aportan soluciones a situaciones desiguales y, por lo tanto, injustas.

En definitiva, nos encontramos con una herramienta de trabajo consensuada por todas las partes sociales de la organización con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en el seno de la entidad.

II. MARCO LEGISLATIVO

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, establece en su artículo 5 el principio de garantía de *igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público*, tanto en el acceso al empleo como en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Esta ley, en su artículo 45 también establece la obligación de todas las empresas de *respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad, adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que se deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma en que se determine en la legislación laboral*.

Además, de acuerdo a las modificaciones acontecidas con la aprobación del **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**, en el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

También han de aplicar un plan de igualdad las empresas cuando así lo establezca su convenio colectivo, en los términos previstos en el mismo o cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de la sanción por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Para el resto de empresas, la elaboración e implantación de planes de igualdad es voluntaria, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Este plan, además, se ha diseñado tras la elaboración de un diagnóstico previo de situación, y ambos documentos están a lo dispuesto en el **Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro** y el **Real Decreto 902/2020 por el que se regula la igualdad retributiva entre mujeres y hombres**.



III. PRINCIPIOS GENERALES

Las características que rigen el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres son:

- **Transversal.** Integra el principio de igualdad en la organización de forma transversal.
- **Activo y preventivo.** Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como a mantenerla.
- **Colectivo e integrador.** Dirigido al conjunto de la plantilla, mujeres y hombres, no sólo a las primeras.
- **Negociado.** Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: Representación de la empresa y representación de la plantilla.
- **Dinámico.** Es progresivo y puede estar sometido a cambios durante el periodo de implantación.
- **Sistemático-coherente.** El objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- **Flexible.** Se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- **Temporal.** Termina cuando se agote su vigencia.

IV. FASES DEL PLAN DE IGUALDAD

Los pasos que se han seguido para desarrollar el I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, de ER Ingeniería son los siguientes:

- I. **Compromiso de la entidad.** Este compromiso ha sido adquirido y plasmado por escrito por la Dirección. También se comunicó a toda la plantilla, informándoles del proceso iniciado.
- II. **Constitución de la Comisión negociadora.** Conformada de manera paritaria entre la representación de la empresa y la representación de las personas trabajadoras y manteniendo en la medida de lo posible el equilibrio entre sexos.

Son sujetos legitimados para negociar planes de igualdad el comité de empresa, las delegadas y los delegados de personal, o las secciones sindicales si las hubiera que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité, tal y como establece el artículo 5 del RD 901/2020. Además, la composición de la parte social en la comisión negociadora también ha de ser proporcional a su representatividad.

Esta comisión tiene la responsabilidad de impulsar acciones de información y sensibilización de la plantilla, así como diseñar el diagnóstico de situación previo y el plan de igualdad.

- III. **Diagnóstico de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.** El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa recogida en materia de: selección, contratación,

formación y promoción profesional, condiciones de trabajo, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, corresponsabilidad, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.

Tras el análisis se ha elaborado un informe escrito que recoge las conclusiones generales y las posibles áreas de mejora.

- IV. **Plan de acción.** Se ha elaborado un plan de actuación a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, medios y recursos, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.
- V. **Implantación y ejecución de las medidas del Plan de Igualdad.** Tras la aprobación del plan, comienza la fase de implantación, que consistirá en la ejecución de cada una de las medidas acordadas.
- VI. **Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.** De forma transversal a la implantación se deberá realizar un seguimiento periódico, que permitirá identificar problemas que puedan aparecer aportado así soluciones a ellos, revisar constantemente el plan de igualdad y efectuar las correcciones y modificaciones oportunas, en su caso, así como evaluaciones que determinarán la eficacia del plan, si la situación de partida ha mejorado, si se han cumplido los objetivos propuestos y si los resultados obtenidos han sido los previstos.

V. DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

DATOS GENERALES DE LA EMPRESA	
Titularidad	Privada
Ámbito funcional	Empresa
Motivación para la realización del PDI	Obligatorio
Datos fiscales	Razón social: E. Rojas Ingeniería S.L. Forma jurídica: Sociedad Limitada. Domicilio social: C. Corominas, 12-14, 02600, Villarrobledo, Albacete. NIF: B02567303
Centros de trabajo	1 (C. Corominas, 12-14, 02600, Villarrobledo, Albacete.)
CNAE	4321 - Instalaciones eléctricas
Página web	http://www.eringenieria.com/

VI. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Comisión negociadora		
Nombre y apellidos	Puesto/Cargo	Sindicato
En representación de la empresa		
Carmen Rojas San Martín	Directora Administración y Financiera	-
Alejandro González Rubio	Director General	-
En representación de las personas trabajadoras		
Manuel Santiago Moya	Almacén/Compras	RLPT CCOO
Hugo Brasero Pardo	Administración (Ingeniero)	RLPT CCOO

VII. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Ámbito personal:

Este Plan de Igualdad se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, incluido el personal de alta dirección, e independientemente de su relación contractual y de sus circunstancias profesionales y personales.

Asimismo, de acuerdo con el párrafo cuarto del artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, las medidas que se contengan en el plan de igualdad de la empresa usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal, durante los períodos de prestación de servicios

Ámbito territorial:

Este Plan de Igualdad es de aplicación al centro de trabajo que la entidad tiene ubicado en **C. Corominas, 12-14, 02600, Villarrobledo, Albacete.**

Ámbito temporal:

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina por las partes negociadoras, un plazo de vigencia de **cuatro años**, a contar desde su firma.

VIII. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

En ER Ingeniería se dispone de un procedimiento para llevar a cabo los procesos de reclutamiento y selección de personal, aunque no está recogido documentalmente (véase punto 2.1. Políticas de reclutamiento, selección y contratación en la entidad”).

Mencionar que las personas que participan en el reclutamiento y selección de la empresa no cuentan con formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Por otra parte, la empresa todavía no cuenta con un registro donde se recoja o se documente formalmente el número de currículums recibidos de mujeres y hombres para cada puesto, así como el resultado final del proceso de selección.

Por otro lado, mencionar que la entidad observa barreras externas o sectoriales para la incorporación y permanencia de mujeres en la compañía:

- La empresa tiene dificultades para encontrar candidaturas de mujeres para algunos puestos de trabajo ya que son tareas tradicionalmente masculinizadas y éstas aún no se animan a presentarse en los procesos de selección.
- Este sector por norma general está muy masculinizado y la presencia de mujeres es muy escasa.

Por último, atendiendo a los resultados obtenidos en la encuesta lanzada a la plantilla:

- El 100% de las mujeres encuestadas y un 78% de los hombres encuestados consideran que la selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades de acceso mujeres y hombres (15% de hombres “ni de acuerdo ni en desacuerdo”), aunque hay un 8% de hombres que opinan lo contrario.
- El 100% de las mujeres encuestadas y un 98% de los hombres encuestados consideran que el motivo de la masculinización de la plantilla de la empresa no proviene de una discriminación hacia las mujeres (3% de hombres “ni de acuerdo ni en desacuerdo”).
- Un 50% de las mujeres encuestadas y el 55% de los hombres encuestados no considera que la empresa, por tradición o costumbre, se incline hacia la contratación de hombres ya que así se refleja en los resultados de la encuesta (25% de hombres “ni de acuerdo ni en desacuerdo”), aunque existe un 50% de mujeres y un 20% de hombres que opinan lo contrario.
- La mayoría de la plantilla encuestada (100% de mujeres y 73% de hombres) considera que la empresa está masculinizada por el tipo de trabajo y sector que ocupa, ya que es más demandado por hombres (23% de hombres “ni de acuerdo ni en desacuerdo”).

2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

En el año de análisis, el **total de plantilla** ha sido de 5 mujeres (10%) y 45 hombres (90%), es decir, 50 personas en total. Podemos ver que ER Ingeniería cuenta con una plantilla con un menor porcentaje de mujeres, propia del sector masculinizado al que pertenece.

Por otro lado, **atendiendo a la distribución de la plantilla por categorías profesionales:**

- Un 40% de mujeres pertenece a la categoría "1", un 20% pertenecen a la categoría "4-B", un 20% a la categoría "6-A" y un 20% a la categoría "7-A".
- Un 24,44% de hombres pertenecen a la categoría "5-B", un 20% pertenecen a la categoría "2" y un 17,78% pertenecen a la categoría "5-C".

En cuanto al análisis de la **distribución de la plantilla por diferentes grupos profesionales:**

- Un 40% de mujeres pertenecen al grupo "Ingeniero/a -licenciado/a - director/a área", un 20% pertenecen al grupo profesional "Almacenero/a - Aux administrativo/a" y un 20% al grupo "Peón - personal limpieza".
- Un 24,44% de hombres pertenecen al grupo profesional "Oficial 1ª - chofer camión", un 20% pertenecen al grupo "Ingeniero/a técnico/a ayudante titulado/a" y un 17,78% pertenecen al grupo "Oficial 2ª".

Atendiendo a la **distribución de la plantilla por diferentes puestos de trabajo:**

- Un 20% de mujeres pertenecen al puesto "Administrativo/a nivel A", un 20% pertenecen al puesto "Ingeniero/a senior responsable subárea", un 20% pertenecen al puesto "Director/a financiero/a", un 20% pertenecen al puesto "Administrativo/a nivel B" y un 20% pertenecen al puesto "Personal limpieza".
- Un 13,33% de hombres pertenece al puesto "Oficial 2ª electricista. nivel C", un 11,11% pertenecen al puesto "Ingeniero/a nivel C", un 11,11% pertenecen al puesto "Oficial 1ª electricista. nivel B", un 11,11% pertenecen al puesto "Jefe/a de grupo. nivel A".

Por último, analizando la **distribución de la plantilla por diferentes departamentos:**

- Un 40% de mujeres pertenecen al departamento "Financiero", un 20% pertenecen al departamento "Dirección", un 20% al departamento "Ingeniería" y un 20% al departamento "Limpieza".
- Un 48,89% de hombres pertenecen al departamento "Eléctrico", un 33,33% al departamento de "Ingeniería" y un 11,11% al departamento de "Almacén".

En base a los resultados expuestos, vemos que existe **segregación horizontal con la mayoría de los grupos, categorías, puestos de trabajo y departamentos**, ya que, como se puede observar, **están masculinizados, salvo algún puesto de trabajo o departamento que podemos encontrar feminizado.**

Por último, atendiendo a este apartado, **vemos que hay segregación vertical a nivel de Dirección, Responsables y Jefe-a de área**, dado que hay un mayor número de hombres en estos niveles jerárquicos. Por otro lado, es importante mencionar que, a pesar de existir segregación vertical, la cual es debida principalmente al bajo volumen de personal femenino

en plantilla, un 40% de las mujeres de plantilla ocupan puestos con cierto grado de responsabilidad.

3. FORMACIÓN

Primeramente, mencionar que ER Ingeniería dispone de un Plan de Formación formalmente definido, aunque no está realizado con perspectiva de género.

Por el momento, no se ha impartido formación a la plantilla específica en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En cuanto a la detección de las necesidades de formación, estas son detectadas a través de comunicación informal (hablándolo entre el personal), principalmente por:

- La dirección
- El departamento de Recursos Humanos
- Los/as responsables de departamento
- La propia plantilla

Respecto a la comunicación de los cursos de formación disponibles u ofertados, la empresa los difunde mediante comunicación directa a la persona elegida para la formación.

Por otro lado, los criterios que se tienen en cuenta para seleccionar a las personas que participan o no en un determinado curso se basan en la adecuación del contenido de la formación al puesto de trabajo.

Atendiendo a la impartición de los cursos, estos se realizan dentro de la jornada laboral.

Mencionar que en ocasiones, se han tenido que realizar adaptaciones de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación, generalmente a mujeres y hombres por igual.

Por otro lado, indicar que el personal puede solicitar la asistencia a cualquier tipo de curso que se vaya a impartir.

Por último, atendiendo a los resultados obtenidos en la encuesta:

- El 100% de las mujeres encuestadas y un 88% los hombres encuestados consideran que en la empresa se dan las mismas oportunidades a mujeres y hombres para acceder a los cursos de formación (8% de hombres "ni de acuerdo ni en desacuerdo"), aunque hay un 6% de hombres que opinan lo contrario.

4. PROMOCIÓN

En ER Ingeniería se dispone de un sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo, basado en las fichas de descripción de puestos de trabajo de las que dispone la entidad.

Por otro lado, indicar que, aunque no están documentados, los criterios que se tienen en cuenta a la hora de promocionar al personal son tanto "competencias blandas" (compromiso, calidad en el trabajo, responsabilidad, trabajo en equipo...) como "competencias duras" (adecuación al puesto, entendimiento de los procesos y/o funciones, formación y experiencia).

Mencionar que en la decisión de una promoción interna intervienen Dirección, Recursos Humanos y los/as responsables de departamento.

Por otro lado, en el caso de existir una vacante en un puesto de responsabilidad, en ER Ingeniería se comunican directamente a la persona que tiene las capacidades idóneas para promocionar.

Por último, en cuanto a los resultados obtenidos en la encuesta lanzada a la plantilla:

- El 100% de las mujeres encuestadas y un 86% los hombres encuestados consideran que hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades de promoción en la empresa (10% de hombres "ni de acuerdo ni en desacuerdo"), aunque hay un 5% de hombres que opinan lo contrario.

5. CONDICIONES DE TRABAJO

En ER Ingeniería el **tipo de contratación** que prima es el indefinido (el 84% de los contratos son indefinidos), tanto para mujeres (100,00%) como para hombres (82,22%). Del total de personas que tienen un contrato indefinido, en concreto 42, podemos apreciar un 88,10% de hombres y un 11,90% de mujeres.

Por otro lado, en relación a los **tipos de jornada**, al desagregar esta información por sexo, se observa que la mayoría de la plantilla tiene un contrato a jornada completa, tanto mujeres (80%) como hombres (97,78%).

6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Como se ha visto en el diagnóstico de situación, la jornada de trabajo habitual es continua y/o partida (dependiendo del área y de la época del año) y en ningún área de la entidad se trabaja bajo el régimen de trabajo a turnos.

En relación a las horas semanales de trabajo, un 40% de mujeres trabajan entre "20 y 35 horas", un 40% trabajan "40 horas" y un 20% trabajan "entre 35 y 39 horas". Por otro lado, la mayoría de hombres (97,78%) trabajan 40 horas semanales. Mencionar que 2 mujeres, tienen o han tenido en el año de análisis algún tipo de reducción de jornada, ya sea por guarda legal o por algún otro motivo.

Por otro lado, en la empresa el trabajo se realiza de forma presencial. Se puede dar el ejercicio en la modalidad de trabajo a distancia y/o teletrabajo (dependiendo del área), siempre bajo causa justificada (actualmente, no hay firmado ningún acuerdo de trabajo a distancia, ni este ha sido regulado en un protocolo).

En cuanto a las medidas de conciliación, a parte de lo recogido en el convenio colectivo de aplicación, en ER Ingeniería se dispone de los siguientes mecanismos para contribuir a la mejor ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos:

- Facilitar la elección de periodos vacacionales
- Política horaria para programar reuniones






- Acumulación de turnos de trabajo para disfrutar de días libres
- Flexibilidad horaria en la entrada y salida del trabajo
- Adaptación de la jornada de trabajo al horario escolar
- Permiso para acudir a reuniones o actividades escolares, recuperando horas
- Permiso para acompañar a consulta médica a menores o familiares dependientes
- Permiso para que el otro progenitor, distinto a la madre biológica, puedan asistir a las clases de preparación al parto o exámenes prenatales
- Reducir tiempos de desplazamiento habilitando un espacio adecuado para la comida
- Teletrabajo (dependiendo del área)
- Jornada intensiva en verano compensando horas el resto del año (dependiendo del área)
- Semana laboral comprimida (dependiendo del área)
- Primer día de colegio
- Permiso no retribuido o compensable para cuidado de familiares dependientes
- Día libre por matrimonio de un/a componente del núcleo familiar
- Que ambos progenitores puedan disfrutar simultáneamente de las medidas de conciliación aunque trabajen en la misma empresa
- Permiso retribuido para acudir a consultas médicas
- Jornada continua

Mencionar que, por el momento, estas medidas de conciliación no han sido documentadas, y por tanto, no se han difundido entre el personal.

Por último, atendiendo a los resultados obtenidos en el cuestionario lanzado a la plantilla, y dividiendo estos por área de trabajo:

Administración

- El 50% de las mujeres encuestadas y un 67% de los hombres encuestados afirman no tener dificultades para conciliar la vida personal y familiar con la laboral (50% de mujeres "ni de acuerdo ni en desacuerdo"). Por otro lado, el 33% de los hombres encuestados en esta área afirman tener dificultades para conciliar la vida personal, familiar y laboral.
- El 50% de las mujeres encuestadas y un 67% de los hombres encuestados consideran que la empresa favorece la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las trabajadoras y los trabajadores (50% de mujeres "ni de acuerdo ni en desacuerdo"), aunque hay un 33% de hombres que consideran lo contrario.
- Por otra parte, es considerado por todas las personas encuestadas en esta área (100% de mujeres y 100% de hombres) que la empresa favorece que las medidas de conciliación sean utilizadas de igual forma por mujeres y hombres, favoreciendo así el uso responsable de las mismas.
- Por último, cabe destacar también que la plantilla de esta área conoce en general los derechos disponibles para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, ya que

el así lo afirman el 50% de las mujeres encuestadas y el 100% de los hombres (50% de mujeres "ni de acuerdo ni en desacuerdo").

Taller

- El 47% de los hombres encuestados afirman no tener dificultades para conciliar la vida personal y familiar con la laboral (26% de hombres "ni de acuerdo ni en desacuerdo"). Por otro lado, el 26% de los hombres encuestados en esta área afirman tener dificultades para conciliar la vida personal, familiar y laboral.
- El 53% de los hombres encuestados consideran que la empresa favorece la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las trabajadoras y los trabajadores (26% de hombres "ni de acuerdo ni en desacuerdo"), aunque hay un 21% de hombres que consideran lo contrario.
- Por otra parte, es considerado por un 84% de los hombres encuestados en esta área que la empresa favorece que las medidas de conciliación sean utilizadas de igual forma por mujeres y hombres, favoreciendo así el uso responsable de las mismas (11% de hombres "ni de acuerdo ni en desacuerdo"), aunque existe un 5% de hombres que opinan lo contrario.
- Por último, el 58% de los hombres encuestados en esta área afirma conocer los derechos disponibles para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (32% de hombres "ni de acuerdo ni en desacuerdo"). Por otro lado, un 11% de los hombres encuestados afirman no conocer los derechos disponibles para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Ingeniería

- El 61% de los hombres encuestados afirman no tener dificultades para conciliar la vida personal y familiar con la laboral (11% de hombres "ni de acuerdo ni en desacuerdo"). Por otro lado, el 28% de los hombres encuestados en esta área afirman tener dificultades para conciliar la vida personal, familiar y laboral.
- El 78% de los hombres encuestados consideran que la empresa favorece la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las trabajadoras y los trabajadores (22% de hombres "ni de acuerdo ni en desacuerdo").
- Es considerado por un 89% de los hombres encuestados en esta área que la empresa favorece que las medidas de conciliación sean utilizadas de igual forma por mujeres y hombres, favoreciendo así el uso responsable de las mismas (11% de hombres "ni de acuerdo ni en desacuerdo").
- Por último, el 78% de los hombres encuestados en esta área afirma conocer los derechos disponibles para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (28% de hombres "ni de acuerdo ni en desacuerdo").



7. RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL

Analizando las **políticas salariales** que se llevan a cabo en la empresa podemos observar que ER Ingeniería no dispone de una política salarial establecida, las retribuciones se establecen tal y como se recogen en el convenio colectivo de aplicación y también según acuerdo entre empresa y trabajador/a.

Por otro lado, los criterios que se tienen en cuenta a la hora de establecer las retribuciones son la categoría del convenio colectivo, el puesto (funciones / responsabilidades), la antigüedad, objetivos y la experiencia.

Mencionar que, para incentivar y recompensar los esfuerzos del personal, se ha establecido un sistema de incentivos, el cual depende del puesto de trabajo, retribuido en base a los resultados obtenidos/objetivos alcanzados.

Además, se dispone de un **sistema de retribución flexible**, el cual incluye una cofinanciación de un seguro médico para las personas trabajadoras (80% empresa, 20% trabajador/a) y un Ticket guardería.

En cuanto a los resultados del análisis de salarios:

Media salarial en ER Ingeniería							
M (Nº)	H (Nº)	Media M (€)	Media H (€)	Brecha (%)	Brecha anualiz. (%)	Brecha norm. (%)	Brecha equiparada (%)
5	45	28.224,84	29.817,91	5,34	10,75	-5,04	1,00

Mediana salarial en ER Ingeniería							
M (Nº)	H (Nº)	Mediana M (€)	Mediana H (€)	Brecha (%)	Brecha anualiz. (%)	Brecha norm. (%)	Brecha equiparada (%)
5	45	19.536,51	29.685,93	34,19	34,19	29,68	29,68

Atendiendo al análisis de la media, vemos que hay una brecha salarial de 5,34%, aunque si descartamos la posible causa de que estas diferencias salariales se deban a personas que no han trabajado un año completo y a causa de las jornadas parciales o reducciones de jornada, tendríamos una brecha salarial de 1,00%.

En el caso del estudio de brecha a través de la mediana, el resultado es un 34,19%, asimilando al año completo y normalizando la jornada, de un 29,68%.

Como hemos visto, los **factores desencadenantes de las diferencias retributivas** vienen dados principalmente por:

- *La segregación horizontal existente*
- *La segregación vertical existente*
- *La naturaleza de aplicación de determinados complementos salariales*
- *Las jornadas parciales, reducciones de jornada*

Por último, con respecto a los resultados de la encuesta realizada a la plantilla sobre esta temática:

- El 100% de las mujeres encuestadas y un 60% de los hombres encuestados consideran que las retribuciones se establecen desde criterios objetivos y no discriminatorios.
- El 38% de los hombres encuestados no saben si las retribuciones se establecen desde criterios objetivos y no discriminatorios.
- Un 3% de los hombres encuestados consideran que las retribuciones no se establecen desde criterios objetivos y no discriminatorios.

8. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Según el análisis realizado de la distribución de la plantilla, hemos visto que **hay una infrarrepresentación de mujeres en la entidad** (5 mujeres - 10% / 45 hombres - 90%).

Por otra parte, existe **segregación horizontal con la mayoría de los grupos, categorías, puestos de trabajo y departamentos**, ya que, como se puede observar, la gran mayoría **están masculinizados, salvo algún puesto de trabajo o departamento que podemos encontrar feminizado**.

Por otro lado, hemos visto **que hay segregación vertical a nivel de Dirección, Responsables y Jefe-a de área**, dado que hay un mayor número de hombres en estos niveles jerárquicos. Por otro lado, es importante mencionar que, a pesar de existir segregación vertical, la cual es debida principalmente al bajo volumen de personal femenino en plantilla, un 40% de las mujeres de plantilla ocupan puestos con cierto grado de responsabilidad.

Por último, **con respecto a la composición de la representación legal de las trabajadoras y trabajadores podemos ver que hay una infrarrepresentación de mujeres** puesto que no hay representación femenina en dicha composición.

9. SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

En ER Ingeniería se dispone de una política preventiva específica de riesgos laborales, aplicando la perspectiva de género a la misma.

Además, la entidad cuenta con una evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo.

Por otro lado, respecto a la seguridad, salud laboral y equipamientos, en ER Ingeniería se dispone de informes de siniestralidad desagregados tanto por sexo, como por categoría.

En materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, la entidad no cuenta con un protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo, algo que se implementará junto con el plan de igualdad. Hasta la fecha, no se han realizado acciones de sensibilización ni formación dirigidas al personal para que puedan identificar y evitar conductas que puedan resultar discriminatorias, ofensivas o abusivas.

Mencionar que en ER Ingeniería no hay constancia de casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo puesto que no se ha interpuesto ninguna queja o denuncia.

Por último, en cuanto a los resultados de la encuesta:

- La mayoría de la plantilla cree que nunca se ha dado un caso de acoso sexual o por razón de sexo, ya que así lo percibe el 100% de las mujeres y el 93% los hombres (3% de hombres "ni de acuerdo ni en desacuerdo"), aunque hay un 5% de hombres que opinan lo contrario.

10. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE

Los canales de comunicación interna que habitualmente se utilizan en ER Ingeniería son: Comunicación a través de mandos superiores / Reuniones / Correo electrónico / WhatsApp.

Analizando tanto los canales internos como la comunicación externa de la empresa a través de web, comunicados, etc., se considera que no se hace un uso inclusivo del lenguaje e imágenes, teniendo que revisar en un futuro todo tipo de documentación para evitar este tipo de discriminaciones, tanto a nivel interno como externo.

Por último, atendiendo a los resultados de la encuesta, cabe destacar que el personal cree que la empresa hace un uso inclusivo y no sexista del lenguaje y la publicidad, concretamente así lo percibe el 50% de mujeres y el 78% de los hombres (13% de hombres "ni de acuerdo ni en desacuerdo"). Por otro lado, el 50% de las mujeres encuestadas y el 10% de los hombres encuestados creen que la empresa no hace un uso inclusivo y no sexista del lenguaje y la publicidad.

11. VIOLENCIA DE GÉNERO

La empresa, por el momento, no ha contratado mujeres declaradas víctimas de violencia de género suponiendo una bonificación en las cuotas de la SS.

Por otra parte, atendiendo a la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, la empresa no ha tenido que conceder permisos especiales a ninguna trabajadora, ni se ha producido ninguna excedencia, suspensión de contrato o similar dado que no se ha dado ningún caso o denuncia de la que se tenga constancia.

12. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Atendiendo a los resultados obtenidos en la encuesta lanzada a la plantilla:

- La mayoría de la plantilla, (100% de las mujeres encuestadas y 83% de los hombres encuestados) consideran que en la entidad, en general, hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres (15% de hombres "ni de acuerdo ni en desacuerdo").
- El 73% de los hombres encuestados y el 100% de las mujeres encuestadas consideran que la dirección de la entidad está sensibilizada y comprometida con la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres (18% de hombres "ni de acuerdo ni en desacuerdo"), aunque hay un 10% de hombres que opinan lo contrario.
- La mayoría de la plantilla (100% de las mujeres encuestadas y 85% de los hombres encuestados) está de acuerdo con que la entidad ponga en marcha un plan de

igualdad (10% de hombres "ni de acuerdo ni en desacuerdo"), aunque hay un 6% de hombres que opinan lo contrario.

- El 100% de las mujeres encuestadas y el 78% de los hombres encuestados consideran que es necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de mujeres en la empresa (18% de hombres "ni de acuerdo ni en desacuerdo"), aunque hay un 6% de hombres que opinan lo contrario.

IX. VIGENCIA Y PERIODICIDAD DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

La auditoría retributiva recogida en el diagnóstico de situación tendrá la misma vigencia del plan de igualdad, es decir, un total de 4 años a contar desde la firma del mismo.

Una vez finalice la vigencia, la empresa deberá realizar una nueva auditoría, que requiere:

1. La evaluación de los puestos de trabajo con relación al sistema retributivo y al sistema de promoción.
2. Determinar la relevancia de otros factores desencadenantes de las diferencias retributivas, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad de la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras puedan encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores.

La empresa a través del eje "Retribuciones" establece un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, tal y como establece el RD 902/2020.

*METODOLOGÍA EMPLEADA PARA LA REALIZACIÓN DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA:

1º. Valoración de puestos de trabajo

La **valoración de puestos de trabajo** es una técnica de gestión de recursos humanos que consiste en determinar el valor relativo de los puestos en una organización, independientemente de la persona que ocupa el puesto en un determinado momento.

Existe un amplio consenso acerca de que los procedimientos de **asignación de puntos por factor** son los más adecuados, tanto en lo que respecta genéricamente a la valoración de puestos como para evitar la discriminación salarial de las mujeres.

El Gobierno pone a disposición de las empresas la Herramienta de "Valoración de Puestos de Trabajo", la cual ha sido el resultado del trabajo de la mesa técnica de diálogo social conformada por las organizaciones sindicales y patronales más representativas, expertos y expertas independientes, la dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.

Tal y como establece el artículo 28.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores *"un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o*

tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes”:

Los elementos que conforman el procedimiento de valoración de puestos de trabajo son los siguientes:

- 1º) Categorías de factores. Los factores se han agrupado conforme a la siguiente clasificación (art. 4.2 RD 902/2020):
 - **Naturaleza de las funciones o tareas**: el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.
 - **Condiciones educativas**: las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
 - **Condiciones profesionales y de formación**: aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.
 - **Condiciones laborales** y por factores estrictamente relacionados con el desempeño: aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.
- 2º) Factores y subfactores. Son los elementos en los que se desagrega la clasificación anterior, todos aquellos componentes que permiten apreciar las características de un determinado puesto de trabajo.
- 3º) Niveles. A su vez, cada factor y subfactor se completa con una escala de niveles predeterminada que permite medir la intensidad en la que aquellos concurren para cada puesto de trabajo.
- 4º) Ponderación de factores y subfactores. Sobre un total de 1.000 puntos, la mesa de diálogo ha seguido un método escalonado o por bloques. Se aplica una fórmula matemática que garantiza un equilibrio entre la valoración de niveles mínimos y máximos de cada factor, asignando la puntuación máxima del factor al nivel máximo definido. Así, se establece un peso o valor relativo a cada factor y subfactor, así como a sus distintos niveles, atendiendo a la intensidad con la que estos pueden concurrir en un determinado puesto.
- 5º) Puntuación de los puestos de trabajo. Una vez completada la valoración de cada puesto, y habiendo puntuado cada uno de ellos mediante la selección de un nivel de concurrencia de cada factor y subfactor, se calcula la puntuación total y se agrupan los puestos en función del resultado de dicha valoración.



Así, una vez establecidos los niveles y ponderados todos los factores, hemos obtenido el siguiente resultado:

Puesto	A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
Administrativo/a Nivel A	109	57	75	14	255 Puntos
Administrativo/a Nivel B	82	57	50	14	203 Puntos
Almacenero/a Nivel A	62	29	40	20	150 Puntos
Almacenero/a Nivel B	62	29	40	20	150 Puntos
Ayudante Ingeniería Nivel A	54	114	50	5	224 Puntos
Ayudante Ingeniería Nivel B	54	114	50	5	224 Puntos
Ayudante Responsable Área	105	86	23	23	237 Puntos
Director/a Financiero/a	325	171	119	44	659 Puntos
Director/a General	338	143	154	53	687 Puntos
Encargado/a Contabilidad	126	143	60	14	344 Puntos
Ingeniero/a Especialista Nivel C	178	143	104	42	466 Puntos
Ingeniero/a Especialista Nivel A	178	143	97	42	459 Puntos
Ingeniero/a Nivel B	127	143	103	26	399 Puntos
Ingeniero/a Nivel B1	127	143	97	26	393 Puntos

Ingeniero/a Nivel C	97	143	85	11	335 Puntos
Ingeniero/a Senior Responsable Subárea	268	143	130	47	609 Puntos
Jefe/a Almacén	116	57	106	34	313 Puntos
Jefe/a de Grupo. Nivel A.	147	86	36	34	303 Puntos
Oficial 1º Electricista. Nivel B.	76	57	11	29	173 Puntos
Oficial 2º Electricista. Nivel A.	82	86	21	34	223 Puntos
Oficial 2º Electricista. Nivel B.	82	86	21	34	223 Puntos
Oficial 2º Electricista. Nivel C.	82	86	21	34	223 Puntos
Personal Limpieza	18	0	0	14	32 Puntos
Responsable Área Almacén	142	86	138	55	420 Puntos
Responsable de Área Producción	267	143	89	39	537 Puntos
Responsable de Área y Vocal de Consejo	338	114	150	53	654 Puntos
Transportista Nivel A	36	0	10	34	80 Puntos



Las agrupaciones quedarían reflejadas de la siguiente forma:

Agrupaciones según distribución de puestos			
Agrupaciones	Puesto + puntos	Mujeres	Hombres
Agrupación 10		0	0
Agrupación 9		0	0
Agrupación 8	Director/a financiero/a (659) Director/a general (687) Responsable de área y vocal de consejo (654)	1	2
Agrupación 7	Ingeniero/a senior responsable subárea (609)	1	2
Agrupación 6	Responsable de área producción (537)	0	1
Agrupación 5	Ingeniero/a especialista nivel A (459) Ingeniero/a especialista nivel C (466) Responsable área almacén (420)	0	5
Agrupación 4	Encargado/a contabilidad (344) Ingeniero/a nivel B (399) Ingeniero/a nivel B1 (393) Ingeniero/a nivel C (335) Jefe/a almacén (313) Jefe/a de grupo, nivel A. (303)	0	14
Agrupación 3	Administrativo/a nivel A (255)	1	0
Agrupación 2	Administrativo/a nivel B (203) Ayudante ingeniería nivel A (224) Ayudante ingeniería nivel B (224) Ayudante responsable área (237) Oficial 2º electricista, nivel A. (223) Oficial 2º electricista, nivel B. (223) Oficial 2º electricista, nivel C. (223)	1	12
Agrupación 1	Almacenero/a nivel A (150) Almacenero/a nivel B (150) Oficial 1º electricista, nivel B. (173) Personal limpieza (32) Transportista nivel a (80)	1	9

2º. Diagnóstico retributivo

Después de definir el sistema de valoración de puestos de trabajo de la organización se ha realizado un estudio salarial según lo establecido en la normativa de aplicación, es decir, la recopilación y análisis de información relativa al salario de los trabajadores y trabajadoras de la entidad, con el objeto de identificar brechas salariales y poner en marcha medidas para garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

Se ha calculado la brecha salarial del salario base y de los complementos salariales según el sistema de clasificación aplicable y puestos de trabajo de igual valor.

Este análisis retributivo incluye tanto la media aritmética (promedios), como la mediana de lo realmente percibido, incluyendo los salarios y complementos salariales de la plantilla, con datos desagregados por sexo y para el sistema de clasificación aplicable en la empresa, además de incluir la media y mediana con respecto de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa.

Para poder profundizar en detectar cuáles son las causas de la brecha salarial existente en la empresa, además, hemos calculado la brecha salarial de cuatro formas:

www.concilia2.es

- **Brecha salarial efectiva** o "retribuciones efectivas": Consideramos las **retribuciones efectivamente percibidas** en el periodo de referencia por las personas trabajadoras en la empresa, atendiendo a todas sus situaciones contractuales. Atendiendo a lo establecido en el RD 902/2020, si el resultado de la brecha salarial o "B" es superior al 25% se deberá justificar dicha diferencia.
- **Brecha anualizada**: Se realiza una "anualización" de las retribuciones en los periodos trabajados. Esto significa aumentar proporcionalmente las retribuciones hasta alcanzar el año completo.
- **Brecha normalizada**: Se realiza una "normalización" de las retribuciones en la jornada. Esto significa transformar las jornadas parciales a jornadas completas de manera que puedan resultar comparables atendiendo a un mismo criterio de porcentaje de jornada.
- **Brecha equiparada**: Se realiza una equiparación de las retribuciones tanto a año completo trabajado como a jornada completa, a fin de proporcionar un dato adicional de comparabilidad.

En el diagnóstico de situación puede consultarse todo el desglose del análisis salarial, por categorías y puestos de trabajo de igual valor. Y, en términos generales el resultado de brecha salarial en la empresa es el siguiente:

Media salarial en ER Ingeniería							
M (Nº)	H (Nº)	Media M (€)	Media H (€)	Brecha (%)	Brecha anualiz. (%)	Brecha norm. (%)	Brecha equiparada (%)
5	45	28.224,84	29.817,91	5,34%	10,75%	-5,04%	1,00%

Mediana salarial en ER Ingeniería							
M (Nº)	H (Nº)	Mediana M (€)	Mediana H (€)	Brecha (%)	Brecha anualiz. (%)	Brecha norm. (%)	Brecha equiparada (%)
5	45	19.536,51	29.685,93	34,19%	34,19%	29,68%	29,68%

Atendiendo al análisis de la media, podemos ver que hay una brecha salarial de 5,34%, aunque si anualizamos los salarios y normalizamos los salarios, es decir, calculando la brecha equiparada, la brecha es de un 1,00%.

En el caso del estudio de brecha a través de la mediana, el resultado es un 34,19%, asimilando al año completo y normalizando la jornada, de un 29,68%.



3º. Factores desencadenantes de las diferencias retributivas

A continuación, exponemos los factores desencadenantes de las diferencias retributivas:

- **Aplicación de complementos salariales y segregación horizontal.**

Se detectan brechas en determinados **complementos salariales** debido principalmente a la naturaleza de aplicación de dichas percepciones (incentivos/productividad, Art 7P, Bonus, etc.) y también debido a que varios de los puestos que llevan aparejados varias de estas retribuciones están totalmente masculinizados.

- **Segregación vertical y segregación horizontal.**

Como hemos visto, la **segregación horizontal** afecta en este sentido, ya que hay varios puestos de trabajo ocupados principalmente por hombres que perciben un salario base y una serie de complementos cuya retribución es superior al resto de puestos de trabajo, o que directamente no se perciben. La principal estrategia en este sentido debería ir dirigida a buscar un equilibrio en los puestos de trabajo masculinizados.

Además, como hemos visto, hay **segregación vertical** en los niveles jerárquicos "Dirección", "Responsables" y "Jefes/as de área", los cuales están compuestos mayoritariamente por hombres. Vemos que estos puestos van aparejados a una mayor retribución de complementos salariales y de salario base. Se detecta brecha salarial por este motivo. La principal estrategia en este sentido debería ir dirigida a aumentar el porcentaje de promociones internas en el caso de mujeres o el nivel de contratación de mujeres en puestos de responsabilidad.

- **Uso de medidas de conciliación y nivel de corresponsabilidad.**

Se detecta que, por norma general, son mayoritariamente las mujeres las que se acogen a las reducciones de jornada y jornadas parciales, lo que ocasiona que la brecha salarial aumente. La principal estrategia en este sentido debe ir enfocada a promover el uso corresponsable de las medidas y derechos para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

- **Conclusiones.**

Podemos decir por tanto que los porcentajes de brecha salarial detectados se originan en la entidad principalmente por:

- La segregación horizontal existente
- La segregación vertical existente
- La naturaleza de aplicación de determinados complementos salariales
- Las jornadas parciales, reducciones de jornada

X. OBJETIVOS GENERALES

I. OBJETIVOS CUALITATIVOS

- Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la entidad.
- Promover la igualdad en todas las áreas de la organización.
- Eliminar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta en el acceso al empleo, la contratación, la formación, la promoción profesional o las retribuciones.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla, fomentando la corresponsabilidad.
- Prevenir y actuar con eficiencia en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Velar por un uso inclusivo del lenguaje verbal y visual.

2. OBJETIVOS CUANTITATIVOS

- Aumento del porcentaje del sexo subrepresentado en la empresa.
- Disminución de la segregación horizontal y vertical existentes en los distintos niveles, grupos y categorías profesionales.
- Equilibrar el número de mujeres y hombres que acceden a cursos formativos.
- Disminución de la brecha salarial, buscando alcanzar la igualdad retributiva en todas las áreas.



XI. PLAN DE ACCIÓN - EJES

1

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

COMPROMISO DE LA ENTIDAD CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS OFERTAS DE EMPLEO

Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.
Descripción detallada de la medida	Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso adquirido por parte de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
Cronograma de implantación	Marzo 2023 - Febrero 2027
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> % de ofertas de empleo publicitas con el compromiso <input type="checkbox"/> Inclusión compromiso (sí/no) <input type="checkbox"/> Revisión de las ofertas de empleo (sí/no)

OFERTAS DE EMPLEO CON LENGUAJE INCLUSIVO	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.
Descripción detallada de la medida	Revisar y corregir de manera continua el lenguaje inclusivo utilizado en las ofertas de empleo, tanto en la descripción del puesto como en el contenido de las mismas, aplicando las perspectivas de género.
Cronograma de implantación	Marzo 2023 - Febrero 2027
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Aumento % contratación del sexo subrepresentado <input type="checkbox"/> Denominación de puestos con lenguaje inclusivo y no sexista (sí/no) <input type="checkbox"/> Enumerar ofertas de empleo anunciadas <input type="checkbox"/> Revisión de ofertas de trabajo (sí/no)



2

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

DESCRIPCIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO SIN SESGOS DE GÉNERO	
Área de actuación	Clasificación profesional
Objetivos que persigue	Garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa
Descripción detallada de la medida	Realizar una descripción de puestos de trabajo actualizada para definir y conocer las competencias, aptitudes y requisitos necesarios para ocupar cada puesto de trabajo en la organización y poder valorar de forma objetiva las candidaturas sin sesgos por razón de género.
Cronograma de implantación	Junio 2024 - Junio 2025
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> Análisis de puestos realizado (sí/no)</p> <p><input type="checkbox"/> Aumento % contratación del sexo subrepresentado</p> <p><input type="checkbox"/> Perspectiva de género aplicada en la descripción de puestos</p>

3

FORMACIÓN

FORMACIÓN EN GÉNERO A ÓRGANOS DE DIRECCIÓN, MANDOS INTERMEDIOS Y RR.HH.

Área de actuación	Formación
Objetivos que persigue	Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.
Descripción detallada de la medida	Realizar un curso de formación específico en materia de igualdad y género a los órganos de dirección, mandos intermedios y RR.HH.
Cronograma de implantación	Junio 2023 - Junio 2024
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Coste curso(s) <u>Recursos materiales:</u> Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc. <u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Entidad y/o persona docente <input type="checkbox"/> Lugar y fecha de celebración <input type="checkbox"/> Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...) <input type="checkbox"/> Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad <input type="checkbox"/> Satisfacción percibida

JORNADA FORMATIVA Y DE SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD A TODA LA PLANTILLA	
Área de actuación	Formación
Objetivos que persigue	Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.
Descripción detallada de la medida	Realizar una charla/jornada en materia de igualdad y género dirigida a toda la plantilla
Cronograma de Implantación	Junio 2023 - Junio 2024
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Coste curso(s) <u>Recursos materiales:</u> Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc. <u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Celebrada jornada de formación en igualdad (sí/no) <input type="checkbox"/> Lugar y fecha de celebración <input type="checkbox"/> Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...) <input type="checkbox"/> N° personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad <input type="checkbox"/> Ponentes o docentes <input type="checkbox"/> Satisfacción percibida

ADAPTACIÓN DEL HORARIO DE LAS ACCIONES FORMATIVAS	
Área de actuación	Formación
Objetivos que persigue	Garantizar y mantener la paridad de hombres y mujeres en todas las acciones formativas
Descripción detallada de la medida	Adaptación del horario de las acciones formativas para garantizar la asistencia de las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial o reducción de jornada
Cronograma de implantación	Marzo 2023 - Febrero 2027
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> % de personas con jornada parcial o reducida que reciben formación

FOMENTAR LA IMPARTICIÓN DE CURSOS DE FORMACIÓN DENTRO DE LA JORNADA LABORAL	
Área de actuación	Formación
Objetivos que persigue	Garantizar y mantener la paridad de hombres y mujeres en todas las acciones formativas
Descripción detallada de la medida	Siempre que un determinado curso lo permita, establecer su impartición dentro de la jornada laboral, ya sea presencial u online.
Cronograma de Implantación	Marzo 2023 - Febrero 2027
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Nº total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo <input type="checkbox"/> Nº y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo. <input type="checkbox"/> Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones

PROMOVER LA FORMACIÓN TRAS LA INCORPORACIÓN AL PUESTO POR PERMISOS PARA CUIDADOS DE FAMILIARES	
Área de actuación	Formación
Objetivos que persigue	Garantizar y mantener la paridad de hombres y mujeres en todas las acciones formativas
Descripción detallada de la medida	Promover el acceso a la formación continua o de reciclaje de las personas que se incorporan a su puesto tras un periodo de excedencia por cuidado de un menor o persona dependiente
Cronograma de implantación	Marzo 2023 - Febrero 2027
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> % de personas que se incorporan, tras permiso de maternidad/paternidad, y reciben formación o reciclaje</p> <p><input type="checkbox"/> % de personas que se incorporan, tras un excedencia, y reciben formación</p>



4

PROMOCIÓN PROFESIONAL

EVALUACIONES DE DESEMPEÑO	
Área de actuación	Promoción Profesional
Objetivos que persigue	Disponer de procedimientos e instrumentos de promoción de personal transparentes y objetivos para garantizar la igualdad de trato y oportunidades.
Descripción detallada de la medida	Definir un sistema de evaluación de desempeño para cada área o departamento, con el fin de que las promociones internas resulten objetivas y justificadas
Cronograma de implantación	Junio 2024 - Junio 2025
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Enumerar departamentos <input type="checkbox"/> Enumerar resultados <input type="checkbox"/> Evaluaciones realizadas (sí/no) <input type="checkbox"/> Protocolo realizado (sí/no)

PRIORIDAD EN LA PROMOCIÓN DEL SEXO SUBREPRESENTADO	
Área de actuación	Promoción Profesional
Objetivos que persigue	Aumentar el número de mujeres en puestos de responsabilidad, combatiendo la segregación vertical.
Descripción detallada de la medida	Establecer el principio general en los procesos de promoción interna de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado en el área o puesto de trabajo.
Cronograma de implantación	Marzo 2023 - Febrero 2027
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Aumento % sexo subrepresentado en puestos de responsabilidad <input type="checkbox"/> Inclusión de la medida en la política interna de la entidad (sí/no) <input type="checkbox"/> N° de mujeres y hombres promocionados a través de esta medida



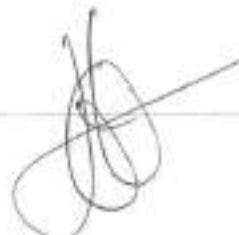
5

RETRIBUCIONES

VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO (SVPT) PARA ASIGNAR UNAS RETRIBUCIONES ACORDES AL VALOR QUE APORTA CADA PUESTO.

Área de actuación	Retribuciones.
Objetivos que persigue	Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad salarial en trabajos de igual valor.
Descripción detallada de la medida	Revisar periódicamente la valoración de puestos de trabajo de manera que se garantice que puestos de igual valor perciben una retribución equivalente
Cronograma de implantación	Marzo 2023 - Febrero 2027
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Asignación de retribuciones por puesto <input type="checkbox"/> Comprobar si se ha actualizado la definición de perfiles y puestos incorporando la perspectiva de género <input type="checkbox"/> Informe de resultados realizado (sí/no) <input type="checkbox"/> Nº y porcentaje, desagregado por sexo, de las personas trabajadoras que han visto modificada su clasificación profesional <input type="checkbox"/> VPT objetiva

REGISTRO SALARIAL	
Área de actuación	Retribuciones
Objetivos que persigue	Combatir la brecha salarial
Descripción detallada de la medida	Realizar anualmente el registro salarial de acuerdo al R.D. 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación
Cronograma de implantación	Marzo 2023 - Febrero 2027
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> % Brecha <input type="checkbox"/> Brecha supera el 25% (sí/no) <input type="checkbox"/> Registro actualizado regularmente (sí/no) <input type="checkbox"/> Registro realizado (sí/no)



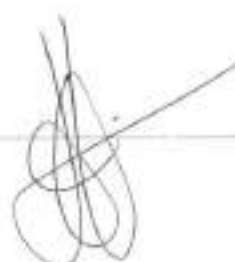
6

**EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS
DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA
VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

ESTABLECER UNA POLÍTICA INTERNA DE DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Objetivos que persigue	Facilitar y garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla
Descripción detallada de la medida	Establecer y elaborar una política interna, difundiéndola entre el personal, en la que se definan las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital conforme a la Ley Orgánica 3/2018, del 5 diciembre. Debe incluir la definición de las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática
Cronograma de implantación	Enero 2025 - Enero 2026
Responsables	Dirección y responsable de RR.HH.
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, cartelería, tablonas, etc. <u>Recursos de personal:</u> Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Creación de un documento acreditativo (sí/no) <input type="checkbox"/> Política difundida a la plantilla (sí/no) <input type="checkbox"/> Política interna establecida (sí/no)

DISEÑAR Y DIFUNDIR UN DOCUMENTO CON LOS DISTINTOS PERMISOS, DERECHOS Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EXISTENTES	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Objetivos que persigue	Facilitar y garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla
Descripción detallada de la medida	Diseñar y difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa un documento que recopile los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente, tanto en el estatuto de los trabajadores como en el convenio colectivo de aplicación y diferenciando aquellos permisos que otorgue la entidad mejorando lo mínimos establecidos por ley. Se hará mención expresa a que los permisos pueden ser utilizados por hombres y mujeres, indistintamente, para fomentar la corresponsabilidad en el uso de estos permisos y medidas.
Cronograma de implantación	Marzo 2023 - Septiembre 2023
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros. <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Documento difundido entre toda la plantilla (si/no) <input type="checkbox"/> Documento realizado (si/no)

PERMISO PARA ATENDER EMERGENCIAS JUSTIFICADAS	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Objetivos que persigue	Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, estableciendo medidas y garantizando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar en corresponsabilidad
Descripción detallada de la medida	El personal podrá ausentarse del trabajo para atender emergencias familiares o personales que posteriormente puedan ser justificadas sin necesidad de preaviso con días de antelación
Cronograma de implantación	Marzo 2023 - Febrero 2027
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> % de mujeres y hombres que hacen uso del permiso



REGISTRO DE LOS DIFERENTES PERMISOS SOLICITADOS PARA LA CONCILIACIÓN	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Objetivos que persigue	Evitar cualquier tipo de desventaja profesional por solicitar permisos o ejercer los derechos de conciliación.
Descripción detallada de la medida	Disponer de un registro que recoja los diferentes permisos, ausencias, suspensiones de contrato, reducciones de jornada, excedencias solicitadas y concedidas, desagregada por sexo.
Cronograma de implantación	Marzo 2023 - Febrero 2027
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Base de datos permisos (sí/no) <input type="checkbox"/> Contenido de la base de datos (nº y tipo de permisos solicitados y concedidos)



INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

PRIORIDAD EN LA CONTRATACIÓN DEL SEXO INFRARREPRESENTADO.

Área de actuación	Infrarrepresentación femenina
Objetivos que persigue	Fomentar e incentivar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellos donde estén subrepresentados/as, combatiendo así la segregación horizontal.
Descripción detallada de la medida	Incluir como criterio en los procesos de reclutamiento y selección que, ante los casos de empate frente a mismos méritos, capacidades, actitudes, aptitudes o habilidades en varias personas para desempeñar un puesto de trabajo, tendrá preferencia en la contratación el sexo infrarrepresentado.
Cronograma de implantación	Marzo 2023 - Febrero 2027
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Aumento % contratación del sexo subrepresentado <input type="checkbox"/> Disminución segregación horizontal <input type="checkbox"/> Inclusión de la medida en la política interna de la entidad (sí/no) <input type="checkbox"/> N° de mujeres y hombres contratados a través de esta medida



PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

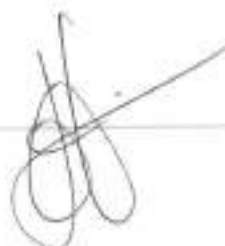
FORMACIÓN EN MATERIA DE ACOSO	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Objetivos que persigue	Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo
Descripción detallada de la medida	Formación en materia de acoso a las personas responsables de recursos humanos de la entidad, RLT, Comisión de Igualdad y responsables del protocolo de acoso
Cronograma de implantación	Enero 2024 - Enero 2025
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Coste curso(s)</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> Curso impartido (sí/no)</p> <p><input type="checkbox"/> Lugar y fecha de celebración</p> <p><input type="checkbox"/> Mejora del conocimiento en materia de violencia y acoso (encuesta, entrevista...)</p> <p><input type="checkbox"/> Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad</p> <p><input type="checkbox"/> Satisfacción percibida</p>



FORMACIÓN Y/O SENSIBILIZACIÓN SOBRE LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO A LA PLANTILLA	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Objetivos que persigue	Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo
Descripción detallada de la medida	Realizar un curso de formación específico sobre la sensibilización en materia de prevención y actuación contra el acoso sexual, moral, por razón de sexo, identidad y orientación sexual, a toda la plantilla
Cronograma de implantación	Enero 2024 - Enero 2025
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Coste curso(s)</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> Formación impartida (sí/no)</p> <p><input type="checkbox"/> Lugar y fecha de celebración</p> <p><input type="checkbox"/> Mejora del conocimiento en materia de acoso (encuesta, entrevista...)</p> <p><input type="checkbox"/> Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad</p> <p><input type="checkbox"/> Satisfacción percibida</p>

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO MORAL, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, IDENTIDAD Y ORIENTACIÓN SEXUAL

Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Objetivos que persigue	Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo
Descripción detallada de la medida	Elaborar y difundir un protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual.
Cronograma de implantación	Marzo 2023 - Septiembre 2023
Responsables	Responsable de RR.HH. y PRL
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Dirección, personal del Departamento de Recursos Humanos y PRL.
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Alcance <input type="checkbox"/> Nº Denuncias/quejas/sugerencias recibidas <input type="checkbox"/> Protocolo difundido (sí/no) <input type="checkbox"/> Protocolo realizado (sí/no) <input type="checkbox"/> Resolución de conflictos/casos de acoso (sí/no)



FOLLETOS/CARTELES/TRÍPTICOS SOBRE ACOSO	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Objetivos que persigue	Promover un modelo de gestión y una cultura de intolerancia al abuso y al acoso de cualquier tipo
Descripción detallada de la medida	Diseñar y difundir entre la plantilla folletos/carteles/trípticos, que contengan información sobre el acoso, sus riesgos y el procedimiento a seguir.
Cronograma de implantación	Marzo 2023 - Septiembre 2023
Responsables	Responsable de RR.HH. y PRL
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, cartelería, tabloneros, etc. <u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos y PRL
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Alcance <input type="checkbox"/> Cambios percibidos en el ambiente de trabajo <input type="checkbox"/> Folletos, carteles o trípticos realizados y difundidos (sí/no)



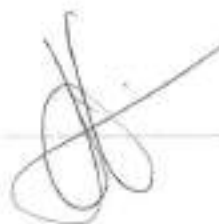
9

COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA

CAMPAÑA PARA LA DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	
Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla y grupos de interés.
Descripción detallada de la medida	Realizar una campaña específica de difusión del Plan de Igualdad, interna (publicación en la intranet o tablón y presentación a toda la plantilla en reunión informativa) y externa (a través de redes sociales, web, notas de prensa, etc.).
Cronograma de implantación	Marzo 2023 - Septiembre 2023
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Plan de igualdad difundido interna y externamente (sí/no) <input type="checkbox"/> Alcance <input type="checkbox"/> Canales de información utilizados

RESEÑA EN LA WEB EN TEMÁTICA DE IGUALDAD	
Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad
Descripción detallada de la medida	Establecer una reseña en la web destinada a reflejar los compromisos internos de la corporación en temática de igualdad, conciliación y corresponsabilidad.
Cronograma de implantación	Marzo 2023 - Septiembre 2023
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> % de visitas <input type="checkbox"/> Reseña incorporada en la web (sí/no)

CANAL DE COMUNICACIÓN ENTRE LA PLANTILLA Y LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	
Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	Fomentar la comunicación y sugerencias, en materia de igualdad, entre la plantilla y la comisión de seguimiento
Descripción detallada de la medida	Crear un canal de comunicación entre la plantilla y la comisión de seguimiento, por ejemplo, un buzón de sugerencias o la creación de un correo electrónico (igualdad@.....es) para que se puedan aportar sugerencias y peticiones en materia de igualdad. Establecer la metodología en un protocolo para su uso y control.
Cronograma de implantación	Marzo 2023 - Septiembre 2023
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Buzón de sugerencias implantado (sí/no) <input type="checkbox"/> Metodología definida (sí/no) <input type="checkbox"/> Nº de sugerencias/opiniones atendidas y solucionadas <input type="checkbox"/> Nº de sugerencias/opiniones recibidas al año



ENCUESTA SOBRE IGUALDAD DIRIGIDA A LA PLANTILLA TRAS LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD	
Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	Fomentar la comunicación y sugerencias, en materia de igualdad, entre la plantilla y la comisión de seguimiento
Descripción detallada de la medida	Realizar una encuesta en materia de igualdad, coincidiendo con la finalidad de la vigencia del plan de igualdad (4 años), de manera que la entidad pueda conocer la percepción de la plantilla y se pueda hacer un seguimiento del cumplimiento de los objetivos del Plan de igualdad.
Cronograma de implantación	Noviembre 2026 - Febrero 2027
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, cartelería, tabloneros, etc. <u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Encuesta realizada (sí/no) <input type="checkbox"/> Informe de resultados realizado (sí/no) <input type="checkbox"/> Nº de respuestas por sexo

10

VIOLENCIA DE GÉNERO

DIFUNDIR UN PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO	
Área de actuación	Violencia de género
Objetivos que persigue	Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la entidad
Descripción detallada de la medida	Difundir entre la plantilla un protocolo de actuación frente a la Violencia de Género
Cronograma de implantación	Enero 2024 - Diciembre 2024
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Protocolo entregado a responsables (sí/no)

FACILITAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
Área de actuación	Violencia de género
Objetivos que persigue	Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la entidad
Descripción detallada de la medida	En caso de que una trabajadora sea víctima de violencia de género se intentará, en la medida de lo posible, facilitar sus condiciones de trabajo, a través de medidas como el teletrabajo, cambio de puesto, flexibilidad horaria, etc.
Cronograma de implantación	Marzo 2023 - Febrero 2027
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Nº permisos atendidos <input type="checkbox"/> Nº solicitudes



INFORMACIÓN SOBRE VÍCTIMAS VIOLENCIA DE GÉNERO	
Área de actuación	Violencia de género
Objetivos que persigue	Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la entidad
Descripción detallada de la medida	Elaborar y difundir, entre la plantilla, un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género
Cronograma de implantación	Enero 2024 - Diciembre 2024
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Difundido a la plantilla (sí/no) <input type="checkbox"/> Documento realizado (sí/no)



NO COMPUTAR AUSENCIAS O FALTAS MOTIVADAS POR SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
Área de actuación	Violencia de género
Objetivos que persigue	Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la entidad
Descripción detallada de la medida	En el caso de darse la situación, no computarán como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género.
Cronograma de implantación	Marzo 2023 - Febrero 2027
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Nº de ausencias o faltas causadas por la violencia de género

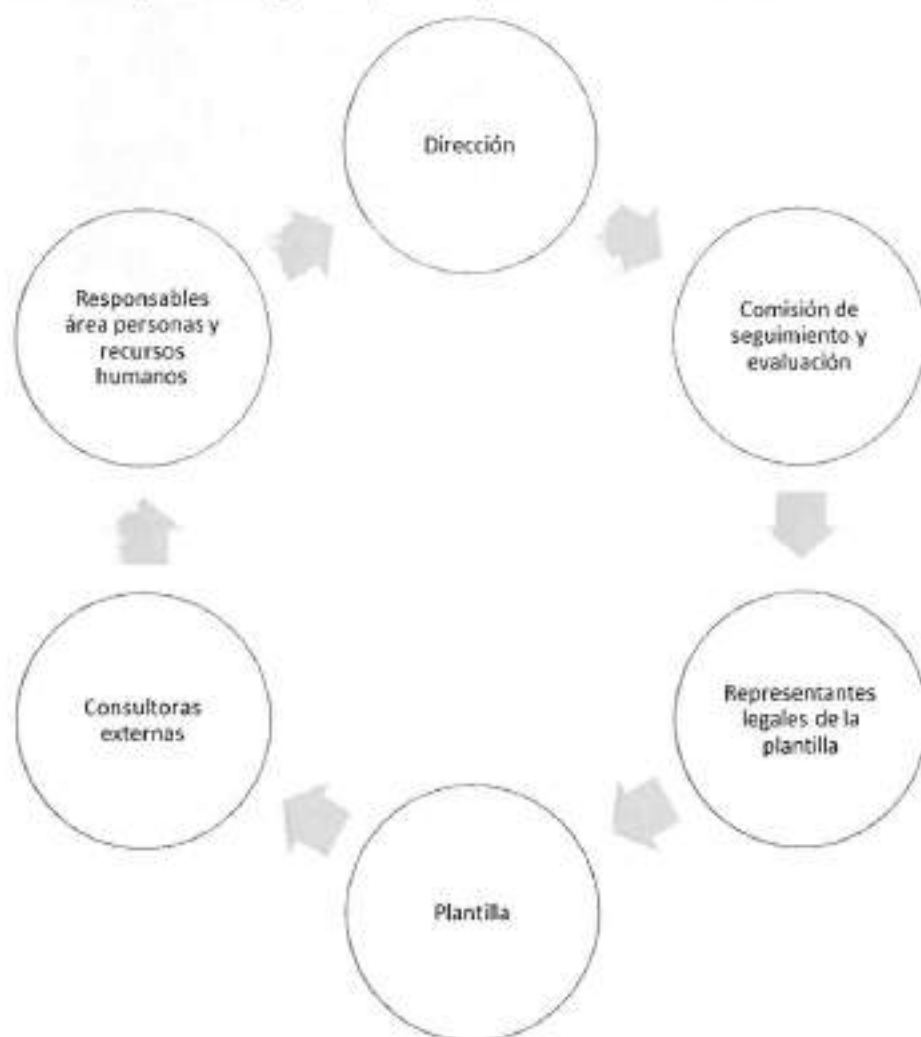


XII. MEDIOS Y RECURSOS

Para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas recogidas en el plan, la empresa dispondrá de los siguientes medios y recursos materiales y humanos:

Medios materiales. La empresa dispondrá de instalaciones adecuadas, mobiliario, dispositivos electrónicos y tecnológicos, programas informáticos, conexión a internet y otros suministros, documentación e impresos y otro material fungible para el desarrollo de las actuaciones.

Recursos humanos. Además, se precisará de la implicación de profesionales que cuenten con experiencia y/o formación en materia de igualdad en el ámbito laboral y más concretamente los siguientes agentes para la ejecución de las medidas:



XIII. CALENDARIO DE ACTUACIONES

	2023			2024			2025			2026			2027									
	M	A	M	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo																									
Ofertas de empleo con lenguaje inclusivo																									

RETRIBUCIONES

Valoración de Puestos de Trabajo (SYPT) para asignar unas retribuciones acordes al valor que aporta cada puesto.																									
Registro salarial																									

PROMOCIÓN PROFESIONAL

Evaluaciones de desempeño																									
---------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



	2023			2024			2025			2026			2027										
	M	A	M	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F
Prioridad en la promoción del sexo subrepresentado																							
FORMACIÓN																							
Formación en género a órganos de dirección, mandos intermedios y RR.HH.																							
Jornada formativa y de sensibilización en igualdad a toda la plantilla																							
Adaptación del horario de las acciones formativas																							
Fomentar la impartición de cursos de formación dentro de la jornada laboral																							
Promover la formación tras la incorporación al puesto por permisos para cuidadores de familiares																							
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL																							
Establecer una política interna de derecho a la desconexión digital																							



	2023				2024				2025				2026				2027																			
	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F
Diseñar y difundir un documento con los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes																																				
Permiso para atender emergencias justificadas																																				
Registro de los diferentes permisos solicitados para la conciliación																																				
COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA																																				
Campaña para la difusión del Plan de Igualdad																																				
Reseña en la web en temática de igualdad																																				
Canal de comunicación entre la plantilla y la comisión de seguimiento																																				
Encuesta sobre igualdad dirigida a la plantilla tras la vigencia del Plan de Igualdad																																				
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO																																				






	2023					2024					2025					2026					2027															
	M	A	M	J	J	M	A	M	J	J	M	A	M	J	J	M	A	M	J	J	M	A	M	J	J	M	A	M	J	J	M	A	M	J	J	
Formación en materia de acoso																																				
Formación y/o sensibilización sobre la prevención y actuación contra el acoso a la plantilla																																				
Protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual																																				
Folleto/carteles/triplicos sobre acoso																																				
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL																																				
Descripción de puestos de trabajo sin sesgos de género																																				
INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA																																				
Prioridad en la contratación del sexo infrarepresentado.																																				
VIOLENCIA DE GÉNERO																																				

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page.

	2023												2024												2025												2026												2027											
	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F
Difundir un protocolo de actuación frente a la Violencia de Género																																																												
Facilitar las condiciones de trabajo de las trabajadoras víctimas de violencia de género																																																												
Información sobre víctimas violencia de género																																																												
No computar ausencias o faltas motivadas por situaciones de violencia de género																																																												

(Handwritten signatures)

XIV. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

I. SEGUIMIENTO DEL PLAN

El **seguimiento** es el proceso que comprende la recolección y el análisis continuado de información en materia de igualdad y conciliación desarrollados en una corporación, para: verificar lo que se ha realizado en este campo; asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y de los objetivos que se han propuesto (en este caso en el I Plan de Igualdad); y detectar posibles problemas, y en tal caso, proceder a los reajustes oportunos que se adecuen en mayor grado a necesidades detectadas de la plantilla y a los recursos que pueda emplear la entidad.

Forma, temporalización y personas encargadas

El seguimiento debe quedar recogido documentalmente por parte de la *Comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad*.

Los miembros de la comisión se reunirán periódicamente, cada **6 meses** y se levantará acta reunión y realizando un **informe de seguimiento anual**.

Todo ello, sin perjuicio de que la Comisión pudiera solicitar la subcontratación externa, que le pudiera prestar asistencia y apoyo en la elaboración de este proceso.

Objetivos

Los objetivos que se pretenderán alcanzar con cada seguimiento del Plan de Igualdad son:

- **Analizar el proceso de implementación**, identificar recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del Plan.
- **Comprobar los resultados inmediatos del Plan de Igualdad** para conocer el grado de consecución de los objetivos definidos y la realización de las acciones previstas según lo programado.
- **Adaptar o reajustar el Plan** para responder a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.
- **Proporcionar información y conclusiones para dar cumplimiento a la evaluación final del Plan de Igualdad.**



Metodología de seguimiento

A continuación, se proporciona una alternativa de metodología a llevar a cabo para el diseño y ejecución de los informes de seguimiento, sin perjuicio, que pudieran establecerse otras versiones.

1º Recogida y análisis de la información. Revisión de los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas (participación en las actividades propuestas, actas de negociación, guías, informes, folletos, resultados de encuestas, memorias, etc.) así como el cumplimiento de los indicadores de seguimiento previstos y actualizados para cada acción.

2º Informe de seguimiento. Este informe resumirá y sintetizará toda la información acerca de la ejecución de las acciones, una por una, que se ha recopilado en la anterior fase, resumiéndola en una ficha estándar por acción.

Cada ficha incluirá tanto los datos relativos a la implantación como al seguimiento de cada acción.

3º Difusión y comunicación. Una vez validado y aprobado el Informe de Seguimiento (en cada caso) por la Comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad y la Dirección de la entidad, se difunde al resto de personal por los canales establecidos en el Plan de Comunicación corporativo.

2. EVALUACIÓN DEL PLAN

La **evaluación** final, como su propio nombre indica, es la fase que permite conocer los resultados que se están obteniendo con la implantación del Plan de Igualdad, así como detectar aquellos aspectos en los que es necesario incidir mediante la elaboración de planes o acciones de mejora que incorporen nuevas propuestas de intervención.

La evaluación final, analiza y/o engloba **tres perspectivas**:

- Evaluación de resultados
- Evaluación de procesos
- Evaluación de impacto

Forma, temporalización y personas encargadas

La evaluación deberá quedar recogida documentalmente, mediante informe expreso y debe ser llevada a cabo por la *Comisión u Órgano paritario para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad* y se realizará:



- Una **evaluación intermedia** (a los dos años de la implantación).
- Una **evaluación final** (al finalizar la vigencia del plan)

Todo ello, sin perjuicio de que la Comisión pudiera solicitar la subcontratación externa, que le pudiera prestar asistencia y apoyo en la elaboración de este proceso.

Objetivos

Con la **evaluación final** se valora la idoneidad, eficacia y efectividad de las acciones llevadas a cabo en la corporación.

La evaluación del plan de igualdad tiene varias finalidades:

- Conocer el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan de Igualdad.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el proceso de desarrollo del Plan.
- Reflexionar sobre la necesidad de continuar con el desarrollo de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades).
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la Igualdad de Oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido.
- Obtener conclusiones sobre las mejoras obtenidas a nivel interno y externo.

Metodología de evaluación

A continuación, se proporciona una alternativa de metodología para el diseño y ejecución de los informes de seguimiento, sin perjuicio que pudieran establecerse otras versiones.

1º Recogida y análisis de información. Se deberán revisar los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad (bases de datos, indicadores de control, estudios realizados y, consecuente análisis de conclusiones, listados de asistencia a cursos, participación obtenida en actividades, guías, informes, memorias y folletos realizados, resultados de encuestas, etc.), los resultados que han expulsado los indicadores de seguimiento fijados para cada acción en el mismo Plan, así como los resultados obtenidos de los tres informes de seguimiento realizados.

También, se deberá revisar el diagnóstico de la situación inicial, permitiendo establecer la comparativa de la situación de partida con la actual.

Cabe mencionar, que será de especial importancia tener en cuenta, con la finalidad de completar en el mayor grado posible el análisis final, el feedback obtenido en entrevistas y grupos de discusión y debate del equipo humano durante todo proceso de implantación y seguimiento del Plan de Igualdad



2º Informe de Evaluación. Contempla los resultados de análisis, mediante tablas que sintetizan la información comentada en el apartado anterior, a través de un análisis intensivo de procesos, resultados e impacto.

3º Plan de mejora. Permite:

- Detectar las necesidades y causas que las generan.
- Definir las acciones de mejora a aplicar.
- Establecer prioridades de acción y su calendarización.
- Definir el sistema de seguimiento y control de las mismas.
- Estudiar la necesidad de diseñar y ejecutar un Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres actualizado.

4º Difusión y comunicación. Una vez validado el informe de evaluación final por la Comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión y la Dirección de la empresa, será difundido al resto de personal.

3. PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DEL PLAN

El plan de igualdad deberá revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Con motivo de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en el punto anterior.
- b) Cuando se ponga de manifiesto por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) que el contenido del plan es inadecuado o insuficiente.
- c) En caso de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa
- d) Modificaciones sustanciales de plantilla, métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, etc.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación por razón de sexo y/o determine la revisión del plan.

Esa revisión conllevará la actualización del diagnóstico, así como las medidas del plan de igualdad, según se considere necesario.

En cualquier momento, a petición de la comisión de seguimiento y evaluación del plan, se podrá revisar el contenido de este con el fin de reorientar, añadir, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar alguna de las medidas aprobadas, siempre que esto vaya encaminado a la consecución de los objetivos programados.

Para realizar modificaciones, se levantará acta de cada una de las reuniones y acuerdo de modificación por escrito, y se anexarán dichos acuerdos al plan de igualdad remitiéndose también a la autoridad laboral competente a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.



Además, en caso de que dichas modificaciones se reflejen directamente en el plan de igualdad, se deberá recoger este hecho en el control de versiones según el cuadro que veremos a continuación, de manera que se registren los cambios realizados sobre el archivo para que siempre sea posible recuperar el contenido anterior.

Control de versiones					
Edición	Fecha	Elabora	Asesora	Aprueba	Descripción
1	Enero 2023	Comisión negociadora	Concilia2	Dirección y Comisión negociadora	Redacción inicial
2

Para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, se podrá acudir a la solución extrajudicial como instrumento para resolver los conflictos sobre negociación colectiva.

4. DESIGNACIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA PARA EL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La comisión negociadora del plan de igualdad designa a las personas que se indican a continuación para conformar la comisión de seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad.

Comisión para el seguimiento, evaluación y revisión del Plan de Igualdad		
Nombre y apellidos	Puesto/Cargo	Sindicato
En representación de la empresa		
Carmen Rojas San Martín	Directora Administración y Financiera	-
Alejandro González Rubio	Director General	-
En representación de las personas trabajadoras		
Manuel Santiago Moya	Almacén/Compras	RLPT CCOO
Hugo Brasero Pardo	Administración (Ingeniero)	RLPT CCOO





5. CALENDARIO DE REUNIONES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

		2023											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento													
Evaluación													
		2024											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento													
Evaluación													
		2025											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento													
Evaluación													
		2026											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento													
Evaluación													
		2027											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento													
Evaluación													

XV. APROBACIÓN Y FIRMA

Reunidas todas las partes implicadas tanto en representación de la entidad, como en representación de la plantilla, se aprueba el presente Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con fecha 20 de enero de 2023.

Comisión Negociadora		
Nombre y apellidos	Puesto/Cargo/Sindicato	Firma
En representación de la empresa		
Carmen Rojas San Martín	Directora Administración y Financiera	
Alejandro González Rubio	Director General	
En representación de las personas trabajadoras		
Manuel Santiago Moya	Almacén/Compras - RLPT CCOO	
Hugo Brasero Pardo	Administración (Ingeniero) - RLPT CCOO	