
I PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA GRUPO ITEVELESA SL

INDICE

- 1.** Introducción
 - 1.1.** Contexto Legal
- 2.** Compromiso de la Empresa
- 3.** Principios rectores del Plan de Igualdad
- 4.** Partes que lo acuerdan
- 5.** Ámbito de aplicación y vigencia
- 6.** Diagnóstico y auditoría retributiva.
 - 6.1.** Informe sobre el diagnóstico de situación en Grupo Itevelesa, SL.
 - 6.2.** Informe sobre la auditoría retributiva en Grupo Itevelesa, SL. (art.8 RD 902/2020)
- 7.** Objetivos generales del Plan de Igualdad: generales, específicos, cualitativos y cuantitativos.
 - 7.1.** Objetivos generales.
 - 7.2.** Objetivos específicos del Plan
 - 7.2.1.** Áreas de actuación.
 - 7.2.2** Objetivos específicos inspiradores del Plan
 - 7.2.3.** Definición de los objetivos específicos, cualitativos y cuantitativos del Plan y cronograma.
 - Selección y contratación
 - Clasificación profesional
 - Promoción profesional
 - Formación
 - Condiciones de trabajo
 - Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
 - Infrarrepresentación femenina
 - Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
 - Protección de las víctimas de violencia de género
 - Comunicación y sensibilización
 - Salud Laboral
- 8.** Recursos y Medios
- 9.** Calendario de actuación para la implantación de cada una de las medidas del Plan.
- 10.** Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
 - 10.1.** Composición de la Comisión de seguimiento y Evaluación.
 - 10.2** Sustituciones.
 - 10.3** Funciones de la Comisión de seguimiento y Evaluación.
 - 10.4** Funcionamiento de la Comisión de seguimiento.
 - 10.5** Actas.
 - 10.6** Confidencialidad.
 - 10.7** Medios.

11. Procedimiento de modificación incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan.

Disposición Adicional Primera.

Disposición Adicional Segunda

ANEXOS

ANEXO I. Diagnóstico y resultado de la auditoría retributiva

ANEXO II Acta de constitución y funcionamiento de la Comisión de Seguimiento del Plan.

ANEXO III. Protocolo para la prevención del Acoso Sexual y por razón de sexo.

ANEXO IV. Guía víctimas violencia de género.

1. INTRODUCCIÓN

1.1. CONTEXTO LEGAL

La entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de mayo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, supuso para las empresas de más de 250 trabajadores el deber de negociar un Plan de Igualdad, obligación que fue desarrollada y ampliada por el RD 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. Y por el RD 901/2020 de 13 de octubre de 2020 por el que se regulan los Planes Igualdad y su registro y el RD 902/2020 de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres estableciendo la obligatoriedad de que las empresas con más de 100 trabajadores deban negociar un Plan de Igualdad.

La normativa aplicable pretende así promover la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas, situando en el marco de la negociación colectiva la adopción de dichas medidas para que sean las partes negociadoras las que libre y responsablemente acuerden su contenido. Y obliga a las empresas, en su artículo 45.1., a respetar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, adoptando y en su caso acordando para ello medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

En base a lo anteriormente expuesto y más allá del requerimiento legal, las partes negociadoras del presente Plan de Igualdad, tal y como establece el artículo 85.1 apartado 2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 25 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, han llevado a cabo las reuniones oportunas y necesarias para la determinación y confección del I Plan de Igualdad de GRUPO ITEVELESA SL, si bien la empresa contaba con uno para sus centros de Castilla y León.

Así mismo en el contexto legal nacional del presente Plan de Igualdad, hemos de mencionar el principio universalmente reconocido y regulado en el artículo 14 de la Constitución Española, el cual proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, así como el artículo 9.2 del mismo texto legal que consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

En el ámbito de la Unión Europea, en 1997, en el Tratado de Ámsterdam se recoge como principio fundamental y objetivo transversal para las políticas y acciones de los estados miembros, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros: "La Comunidad se fijará como objetivo eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad".

En el año 2000 se adopta la Carta de Derechos Fundamentales de la UE y se incluye en ella un capítulo denominado "Igualdad" que recoge entre otros los principios de no discriminación e igualdad entre mujeres y hombres. Y con la entrada en vigor del Tratado de Lisboa en el año 2009, el principio de igualdad entre hombres y mujeres se define como un valor común de la Unión Europea (Artículo 2 Tratado UE) promoviendo la igualdad (Artículo 3 Tratado de la UE) y la lucha contra las desigualdades entre mujeres y hombres en el marco de sus actuaciones (Artículo 8 Tratado de funcionamiento de la UE).

Igualmente, determinadas Directivas Comunitarias, entre otras, la 2002/79/CE y la 2004/113/CE, que tratan sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en distintos ámbitos, han sido incorporadas al ordenamiento

jurídico español por la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La mencionada Ley Orgánica y su normativa de desarrollo, tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición en cualquiera de los ámbitos de su vida y, singularmente, en las esferas políticas, civil, laboral, económica, social y cultural.

Como consecuencia de todo ello y en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 y para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LO 3/2007) y normativa concordante, la empresa GRUPO ITEVELESA SL ha procedido a la negociación del I Plan de Igualdad.

Las partes han llevado a cabo la negociación desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano de la empresa, lo cual contribuye a aumentar la productividad, así como atraer y motivar a los componentes de la plantilla incrementando en consecuencia su satisfacción con la empresa.

2.COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

La igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres es y ha sido para la Dirección de GRUPO ITEVELESA SL una prioridad dentro del marco de su política general, encuadrándose dentro de la Responsabilidad Social Corporativa de la Empresa.

Así lo ha puesto de relieve tanto la regulación que sobre la materia han ido estableciendo en la propia política de la Compañía, potenciando las bases imprescindibles para establecer unas relaciones laborales basadas en la equidad, el respeto y la corresponsabilidad.

Así mismo, la empresa manifiesta su más profundo rechazo, así como tolerancia cero ante cualquier comportamiento o acción que constituya alguna de las modalidades de acoso sexual y por razón de sexo, comprometiéndose a colaborar de manera efectiva, eficaz y firme, para prevenir, detectar, corregir y sancionar cualquier tipo de conducta constitutiva de acoso.

Del mismo modo GRUPO ITEVELESA SL hace constar también su absoluto rechazo a cualquier comportamiento constitutivo de violencia de género y su compromiso de ayuda en el ámbito laboral a las víctimas de este tipo de violencia.

Por todo lo expuesto, el presente Plan, nace como una herramienta efectiva de trabajo por la igualdad entre mujeres y hombres dentro de GRUPO ITEVELESA SL

3.PRINCIPIOS RECTORES DEL PLAN DE IGUALDAD

Los principios rectores de este Plan de Igualdad que la Dirección de la Empresa hace suyos con el firme compromiso de que sean de aplicación de manera completa y transversal en toda la compañía son:

PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES

La igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACION DIRECTA POR RAZON DE SEXO

La discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea o haya sido tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo o maternidad.

PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACION INDIRECTA POR RAZON DE SEXO

La discriminación indirecta por razón de sexo, se define como la situación en que una disposición, criterio o practica pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo que dicha disposición, criterio o practica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

PRINCIPIO DE PROHIBICION DEL ACOSO SEXUAL

Se considera acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

PRINCIPIO DE PROHIBICION DEL ACOSO POR RAZON DE SEXO

Se considera acoso por razón de sexo cualquiera comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

PRINCIPIO DE INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS

Supone la prohibición de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

PRINCIPIO TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

El principio de transparencia se define como aquel que permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a la retribución de las personas trabajadoras.

PRINCIPIO DE TRANSVERSALIDAD DE LAS POLITICAS DE GÉNERO

Supone que la igualdad de mujeres y hombres debe asegurarse en todas las áreas, incluyendo el acceso al empleo, condiciones de trabajo y salario.

4.PARTES QUE LO ACUERDAN

Las partes legitimadas firmantes de este acuerdo, en cumplimiento de lo establecido en la normativa aplicable, han negociado bajo el principio de buena fe en el seno de la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad de la empresa Grupo Itevelesa SL con CIF: B84751536 y han acordado el presente Plan de Igualdad como instrumento para la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Al contar la empresa con unos centros con representación legal de trabajadores y otros no, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 5 del RD901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, las partes legitimadas que han llevado a cabo la negociación del Plan:

- La Dirección de la empresa GRUPO ITEVELESA SL
- La Representación Legal de los Trabajadores
- La Federación Estatal de Construcción, Industria y Agro de UGT (en representación de los centros sin representación)
- La Federación de Industria de CCOO (en representación de los centros sin representación)

5.ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Este Plan de Igualdad resulta de aplicación a todas las personas trabajadoras adscritas a cualquiera de los centros de trabajo que GRUPO ITEVELESA, SL tenga o pueda tener en el territorio español.

El contenido del presente Plan de Igualdad, como conjunto ordenado de medidas, tendrá una vigencia de 4 años, desde la firma del mismo.

Con una antelación de tres meses antes de la finalización de la vigencia del Plan, las partes procederán a la constitución de la mesa negociadora del nuevo Plan. Mientras se negocia dicho Plan y hasta su aprobación, las partes acuerdan la prórroga del presente Plan de Igualdad.

En el supuesto que alguna materia contenida en el plan de igualdad ya sea regulada en un convenio colectivo o acuerdo de aplicación, al personal que está dentro del ámbito de aplicación de dicho convenio o acuerdo, le será aplicable la regulación que le sea más beneficiosa.

6.DIAGNÓSTICO Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

El Diagnóstico se ha realizado cumpliendo con lo establecido en el Art. 14 de la LOIEHM 3/2007 y en el RD 901/2020, que prevé que con carácter previo a la negociación del Plan de Igualdad se realizará un diagnóstico de situación de la Igualdad en la Empresa.

Este Diagnóstico ha sido negociado con la representación legal de las personas trabajadoras en el seno de la Mesa Negociadora del I Plan de Igualdad de GRUPO ITEVELESA, SL. Y se ha realizado sobre datos correspondientes al año 2020 relativos a todas las materias legalmente establecidas en la LOIEHOM.

Por otra parte, el diagnóstico incluye, según lo establecido en el art.28.2 del ET y el RD 902/2020 la auditoría salarial o retributiva entre mujeres y hombres.

Se adjunta como **ANEXO 1** el informe de diagnóstico realizado en el que se incluye la

auditoría retributiva

Por razones de confidencialidad u debido sigilo profesional frente a terceros, se excluirá de su publicación junto con el resto del Plan de Igualdad los datos concretos relativos a las auditorías retributivas, sin perjuicio de encontrarse validado por la Comisión Negociadora y en todo momento a disposición de la misma como de la propia representación legal de los trabajadores.

No obstante, se incluye dentro del Plan un resumen tanto del diagnóstico como de la auditoría retributiva.

6.1. INFORME SOBRE EL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE GRUPO ITEVELESA, SL

La empresa GRUPO ITEVELESA, S.L.U. es una empresa de la rama de las actividades de automoción que tiene como tarea principal la inspección técnica de vehículos. Cuenta con más de 75 centros de trabajo fijos y 16 móviles, en total 91 centros de trabajo, y presta servicio en 11 comunidades autónomas.

La inspección técnica de vehículos forma parte de un régimen diseñado para garantizar que los vehículos estén en buenas condiciones desde el punto de vista de la seguridad y de sus emisiones contaminantes durante su uso, lo cual contribuye a la disminución de los accidentes de tráfico y a la mejora del medio ambiente.

En virtud de lo anterior, la actividad de inspección técnica de vehículos es un sistema regulado. Le aplica la normativa europea, la nacional y también se ve afectada por la establecida en cada una de las Comunidades autónomas en virtud del régimen de funcionamiento.

Esta regulación afecta a todos los aspectos, tanto de la prestación del servicio como de las condiciones y contratos del personal, titulación, formación, incompatibilidades, etc. Todo ello está sujeto a los controles del Órgano de supervisión.

Las actividades de la empresa están relacionadas con la revisión de vehículos, siendo una empresa dedicada a la inspección técnica de vehículos (ITV), tareas tradicionalmente desarrolladas por hombres, por lo que la composición de la plantilla es mayoritariamente masculina. Cabe destacar que en la empresa se desarrollan labores administrativas relacionadas con la recepción de la clientela y la gestión de documentación, así como el cobro del servicio recibido, siendo éstas desempeñadas por mayoritariamente por mujeres.

Debemos resaltar que la primera ingeniera responsable de estación del sector fue en Grupo Itevelesa.

Respecto al tipo de tareas se refleja una segregación horizontal, coincidente con los diferentes patrones y expectativas de comportamiento de la sociedad y de la distribución segregada de esta en el mercado de trabajo.

Tiene varios convenios colectivos de aplicación:

1. Convenio Colectivo Industria Siderometalúrgica de Burgos
2. Convenio Colectivo del Sector de la Industria Siderometalúrgica de Cantabria.
3. Convenio Colectivo del Sector del Metal de Ceuta.
4. III Convenio Colectivo del "Grupo Itevelesa, SL" en Castilla y León (excepto Burgos).
5. Convenio Colectivo Industrias Siderometalúrgicas de Guadalajara.
6. Convenio Colectivo de Empresas de ITV de la Comunidad Autónoma de Cataluña.
7. Convenio Colectivo del Sector del Metal de la Comunidad de Madrid.
8. Convenio Colectivo del Sector de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal de la provincia de Zaragoza.
9. Convenio Colectivo Nacional de Empresa de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos.

Los datos con los que se ha elaborado el diagnóstico corresponden al año 2020.

A) INFORME DE LA PLANTILLA Y CLASIFICACION PROFESIONAL

Las mujeres representan el 18,50% de una plantilla total de 1022 personas trabajadoras. Tomando como referente el 18,50% que suponen las mujeres en la empresa y que se sitúa 21,50 puntos por debajo de los criterios de paridad recomendados (60/40).

El porcentaje de la mujer en el comité de Dirección es del 27%.

Observamos una infrarrepresentación femenina en la empresa y esto es debido fundamentalmente a:

- El sector de la automoción y de la inspección técnica de vehículos es un sector tradicional y culturalmente masculinizado.

- La propia normativa que regula el sector, *el Real Decreto 920/2017 de 23 de octubre que la Inspección Técnica de Vehículos*, en su Anexo VI establece los requisitos que debe cumplir el personal que preste servicios en las estaciones:

- Para el puesto de Inspector o Inspectora se requiere estar en posesión del título de Técnico Superior en Automoción, o ser personal Técnico de Electromecánicas de Vehículos con tres años de experiencia.

- Para el puesto de Dirección técnica de Estación es necesaria la titulación de Ingeniería, graduado o graduada en ingeniería.

EDAD

EDAD DE LA PLANTILLA POR GENERO

Edad de la plantilla	Hombre	Mujer	Total general
De 20 a 30	85,62%	14,38%	100%
De 31 a 40	85,50%	14,50%	100%
De 41 a 50	75,87%	24,13%	100%
De 51 a 60	77,70%	22,30%	100%
+ de 61	99,67%	0,33%	100%
Total general			1022

La representación de mujeres en el rango de entre 20 y 30 años se sitúa en el 14,38%, y en el rango de entre 31-40 años se sitúa en el 14,50%, en ambos casos se encuentran por debajo de la media de mujeres en la plantilla que es del 18,50%.

ANTIGUEDAD

ANTIGUEDAD DE LA PLANTILLA POR GENERO

	Hombre	Mujer	Total general
Menos de 5 años	81,80%	18,20%	100%
De 5 a 9 años	85,60%	14,40%	100%
De 10 a 14 años	77,40%	22,60%	100%
De 15 a 19 años	81,95%	18,08%	100%
De 20 a 24 años	78,85%	21,15%	100%
De 25 a 29 años	80,46%	19,54%	100%
De 30 a 34 años	88,63%	11,37%	100%
35 o mas	100%	0	100%
Total general			1022

En el rango de menos de 5 años de antigüedad la media de mujeres es del 18,20% y siendo similar a la media de mujeres en la plantilla que es del 18,50%.

El siguiente rango donde se sitúa mayoritariamente las mujeres en el rango de 20-24 años de antigüedad, donde representan el 21,15%.

CATEGORIA PROFESIONAL

	Grupo Profesional	% Mujeres	% Hombres	Distrib. Mujeres	Distrib. Hombres	Brecha de genero	Infra. Femenina
LICENCIADAS/OS	01	38,46%	61,54%	2,65%	0,96%	23,08%	0,63
INGENIERAS/OS	02	15,22%	84,78%	7,41%	9,36%	69,57%	0,18
JEFAS/ES NAVE Y PUESTOS DE ADMINISTRACION	03	1,85%	98,15%	0,53%	6,36%	96,30%	0,02
AYUDANTES NO TITULADAS/OS	04	1,49%	98,51%	0,53%	7,92%	97,01%	0,02
OFICIALES ADMINISTRATIVAS/OS AUXILIARES	05	78,86%	21,14%	51,32%	3,12%	-57,72%	3,73
ADMINISTRATIVAS/OS	07	77,22%	22,78%	32,28%	2,16%	-54,43%	3,39
INSPECTORAS/ES (OF.1 Y 2)	08	1,47%	98,53%	3,70%	56,30%	97,06%	0,01
INSPECTORAS/ES (OF.3)	09	2,54%	97,46%	1,59%	13,81%	94,92%	0,03
	Total general	18,49%	81,51%	100,00 %	100,00%	63,01%	0,23

El 83,59% de las mujeres ocupan puestos administrativos, frente a un 5,28% de los hombres, con lo que podemos considerar que son puestos feminizados. El 70% de los hombres están en puestos de inspección frente a un 5,29% de mujeres en estas posiciones, siendo un puesto altamente masculinizado, según lo expuesto anteriormente.

esto es debido a que por la regulación del sector y del personal que presta servicios en ITV, (RD 920/2017 de 23 de octubre que la Inspección Técnica de Vehículos, en su Anexo VI) el personal Inspector debe estar al menos en posesión del título de Grado Técnico Superior en Automoción, o Grado Técnico de Electromecánicas de Vehículos con tres años de experiencia y existe mínima presencia de mujeres que han cursado o cursan estos estudios. En el caso de responsables de estación, con titulación de ingeniería, la situación mejora un poco la del personal de línea, pero de igual forma la mujer se encuentra infrarrepresentada en esta titulación.

Bajas:

Se han producido 168 bajas. Las bajas de mujeres suponen un 25,60% y de los hombres supone el 74,40%.

De ese porcentaje el 29,31% corresponden a finalizaciones de contrato en mujeres siendo muy superior al de los hombres que es de 70,69%,

Bajas	% Mujeres	% Hombres	Distrib. Mujeres	Distrib. Hombres
Baja voluntaria	9,09%	90,91%	4,65%	16,00%
Cese período prueba	50,00%	50,00%	4,65%	1,60%
Declaración invalidez	0,00%	100,00%	0,00%	1,60%
Despido	28,57%	71,43%	4,65%	4,00%
Excedencia	25,00%	75,00%	4,65%	4,80%
Fin contrato temporal	29,31%	70,69%	79,07%	65,60%
Pase situación pensionista	14,29%	85,71%	2,33%	4,80%
Resolución por traslado	0,00%	100,00%	0,00%	1,60%
Total general 43	25,60%	74,40%	100,00%	100,00%

B) CONDICIONES DE TRABAJO

CONTRATOS

Del análisis de la temporalidad podemos establecer el porcentaje de mujeres con indefinido es ligeramente menor que la media de mujeres en la plantilla, y si analizamos sobre la distribución de los tipos de contrato observamos que el 82% de las mujeres tiene un contrato indefinido frente al 85,47% de los hombres.

Tipo de Contrato por temporalidad	% Mujeres	% Hombres	Distrib. Mujeres	Distrib. Hombres
Indefinidos Tiempo Completo	17,78%	82,22%	81,48%	85,47%
Indefinidos a Tiempo Parcial	100,00%	0,00%	0,53%	0,00%
TEMPORALES	22,37%	77,63%	17,99%	14,17%
Temporales Tiempo Completo	14,29%	85,71%	4,23%	5,76%
Temporales a Tiempo Parcial	100,00%	0,00%	5,82%	0,00%
Practicas a Tiempo Completo	17,65%	82,35%	7,94%	8,40%
Practicas a Tiempo Parcial	0,00%	100,00%	0,00%	0,36%
Total general	18,49%	81,51%	100,00%	100,00%

Jornada:

Observamos que el 8% de las mujeres tiene contrato a tiempo parcial. El porcentaje de parcialidad es similar en las mujeres que en los hombres. Normalmente son contratos de personas que están jubiladas parcialmente y personas que complementan las reducciones de jornada por guarda legal.

Contratos por Jornada	% Mujeres	% Hombres	Distrib. Mujeres	Distrib. Hombres
Jornada Completa	16,26%	83,74%	80,42%	94,00%
Jornada Reducida	39,29%	60,71%	11,64%	4,08%
Jornada Parcial	48,39%	51,61%	7,94%	1,92%
Total general	18,49%	81,51%	100,00%	100,00%

C) ACCESO, COBERTURA DE VACANTES Y SELECCIÓN

Incorporaciones:

Analizando las incorporaciones observamos que la mayoría son contrataciones temporales siendo los porcentajes de contratación eventual superior entre los hombres (74,51%) que entre las mujeres (25,49%).

	% Mujeres	% Hombres	Distrib. Mujeres	Distrib. Hombres
TOTAL INDEFINIDOS				
100	22,64%	77,36%	31,58%	35,04%
189				
Eventuales	25,49%	74,51%	68,42%	64,96%
Total, general	21,13%	78,87%	100,00%	100,00%

D) FORMACIÓN

Los datos de formación que se han analizado reflejan que el porcentaje de horas que han realizado las mujeres en formación es del 8% muy por debajo de la media de mujeres en la plantilla que es del 17,8%.

Los hombres de los grupos 3 y 4 han recibido 37 horas de formación (jefes/as de nave) y las mujeres del grupo 3 solo han recibido 12 horas de formación.

PUESTOS	GRUPO	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HORAS	HOMBRE	MUJER
Ingenieras/os y Licenciadas/os	01	9	5	14	0	0	0
Ingenieras/os Técnicos. Peritos y Ayudantes tituladas/os	02	88	19	107	1875	1542	333
Jefas/es en puestos de Administración y de taller	03	48	1	49	1659	1648	11
Ayudantes no tituladas/os	04	59	1	60	2060	2025	34
Oficiales en puestos de Administración	05	23	88	111	1199	248	950
Auxiliares Administrativas/os	07	25	73	98	1058	270	788
Oficiales de primera y segunda	08	456	3	459	15756	15653	103
Oficiales de tercera y especialistas	09	181	2	183	6282	6213	69
Puestos No cualificados + 18 años	10	1	0	1	34	34	0

		890	192	1082	29.923	27.633	2.288
--	--	-----	-----	------	--------	--------	-------

La formación que se imparte es por puestos de trabajo con independencia del género, es formación obligatoria y se realiza bien de forma presencial u online, pero en horario laboral.

- Total, de horas Formación Presencial: 9.133
- Total, de horas Formación on line: 20.790
- Formación Técnica: 25.240 horas
- Formación PRL: 2.828 horas
- Formación Comportamientos (atención, prevención de delitos y conducta): 1.855 horas

La formación está establecida en función de las categorías profesionales y de las cualificaciones, así como de las exigencias legales.

Estas diferencias en las horas de formación entre mujeres y hombres obedecen a los requisitos de formación que debe cumplir el personal que presta servicio como Inspector/a y/o jefe/a de nave. La normativa exige una formación inicial, y una formación continuada de reciclaje para poder obtener y mantener sus cualificaciones. Al ser mayor el número de hombres que desempeñan las labores de Inspector/a y/o jefe/a de nave, es el motivo por el cual los hombres reciben mayor número de horas de formación que las mujeres.

E) PROMOCION Y DESARROLLO

El porcentaje de mujeres que han promocionado está por encima de la media de mujeres en la plantilla que es del 18,50%.

	% Mujeres	% Hombres
Promociones 2020	23,53%	76,47%

Conclusión: Establecer sistema de cobertura de vacantes que sea objetivo y conocido por la plantilla.

F) MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

- .- 8 excedencia voluntarias y 2 por cuidado de menor de tres años, disfrutada por un hombre y una mujer.
- .- 31 permisos de paternidad, y todos han disfrutado además del permiso de lactancia acumulada.
- .- 8 maternidades, todas ellas sustituidas y han disfrutado del permiso de lactancia acumulado.

G) RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍA SALARIAL

Se anexa los datos salariales y auditoria salarial realizados por la empresa OMD cuyos datos, en lo relativo a la retribución, según dicha empresa manifiesta que en Grupo ITEVELESA no existe discriminación salarial por razón de sexo.

H) SALUD LABORAL

En las evaluaciones de riesgos de los distintos centros de trabajo se recogen las limitaciones de ocupación a los puestos evaluados por parte de personal sensible (trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia natural).

La empresa comunica al Servicio de Medicina del Trabajo la existencia de una trabajadora en situación de embarazo, quien deberá verificar la adecuación entre las exigencias del puesto de trabajo y la aptitud de la trabajadora. Teniendo en cuenta el criterio médico, la empresa adoptará las medidas técnicas que procedan.

Si no existiese posibilidad de adaptación del puesto, se realizará un cambio de puesto o si esto no fuera tampoco posible la trabajadora iniciará una suspensión de contrato por riesgo de embarazo o lactancia.

En el año 2020 no hubo ninguna adecuación de puesto de trabajo, ni suspensión del contrato por riesgo en el embarazo o lactancia, ni adecuación de puestos para mujeres víctima de violencia de género.

Se observa que el número de bajas laborales es superior en los hombres que en las mujeres

H) REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.

Podemos concluir que debe trasladarse también a la RLT la necesidad de revisar políticas de elección de personas a presentar en las candidaturas para buscar una mayor paridad en la composición de la RLT de cara a próximas elecciones.

Distribución Hombres	Distribución mujeres
92,73	7,27

I) COMUNICACIÓN

Se ha revisado el lenguaje de que se utiliza a la hora de publicar una oferta de empleo por los canales habituales (página web, redes sociales) y se usa un lenguaje no discriminatorio ni sexista. En concreto se ha revisado una oferta para el puesto de inspección.

J) PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO

Existe un protocolo de prevención y actuación en situaciones de conflicto en el entorno laboral en que se regula todo tipo de acoso (sexual, por razón de sexo y laboral).

En el año 2020 no ha existido ninguna denuncia por acoso y tampoco ha existido ninguna persona dentro de la empresa víctima de violencia de género.

6.2. INFORME SOBRE LA AUDITORIA RETRIBUIDA EN GRUPO ITEVELESA, SL (Art. 8 RD 902/2020)

Para dar respuesta, dentro del diagnóstico del Plan de Igualdad, al apartado "e", del RD 901/2020: *Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*, la Compañía ha llevado a cabo las acciones que se detallan a continuación, y que reflejaremos, de forma estructurada, dando respuesta a cada uno de los apartados del artículo 8, del RD 902/2020, en el que se indica, en su punto 1, que la auditoría retributiva implica las

siguientes obligaciones para la empresa:

a) Realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa. El diagnóstico requiere:

1.º La evaluación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 4, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción. La valoración de puestos de trabajo tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral. La valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa, ofrecer confianza respecto de sus resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos

La Dirección de Grupo Itevelesa, s.l. ha contratado los servicios profesionales de OMD Human Resources Consulting, consultora de recursos humanos, con alta especialización en procesos de organización (valoración de puestos), y compensación, para darle el soporte técnico en la elaboración del diagnóstico en materia salarial, tal y como señala el artículo 7 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Dentro de dicho diagnóstico en materia salarial, se ha llevado a cabo un Proceso de Valoración de Puestos, con perspectiva de género (asegurando que todos los factores de la metodología son neutros, es decir, no están ni masculinizados, ni feminizados; y que todos ellos se han tenido en cuenta a la hora de valorar todos los puestos de la estructura organizativa).

La metodología utilizada (OMD Global Work Measurement® - OMD GWM®), propiedad de OMD HR Consulting, cumple con las exigencias del artículo 8.2, del RD 902/2020 (**2. A los efectos de valoración de los puestos de trabajo, serán de aplicación aquellos sistemas analíticos que garanticen el cumplimiento de los objetivos y exigencias establecidos en el presente artículo y de manera específica los criterios descritos en el artículo 4**), ya que, es una metodología cuantitativa (puntos por factor), de manera que, tras la valoración llevada a cabo, a todos los puestos se les ha dado un Grado OMD, a partir de los puntos obtenidos, tras valorar, todos y cada uno de los factores.

Asimismo, el Proceso de Valoración de Puestos se ha llevado a cabo, cumpliendo con los 3 principios que señala el artículo 4.4 del RD 902/2020: adecuación, totalidad y objetividad

- **La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria.** Los 6 factores principales de la metodología sirven para poder "medir" la importancia relativa de cada uno de los puestos de la estructura organizativa, a partir del contenido de los puestos, reflejados en la descripción de puestos realizada por la Compañía.
- **La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore.** Los 6 factores de la metodología se han valorado, en todos y cada uno de los puestos, conforme a la escala definida por la metodología.
- **La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una**

determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género. Para cada uno de los puestos de la estructura existe una "Ficha de Valoración del Puesto", en la que se detalla, el valor de la escala asignado en cada uno de los 6 factores del Contenido del Puesto, así como los puntos obtenidos (método analítico), y el Grado OMD, finalmente, asignado.

A continuación, detallamos los factores de la Metodología OMD GWM[®]:

La metodología se compone de 7 factores, repartidos conforme al siguiente esquema:
Contenido del Puesto

1. Factores Principales
 - a. Amplitud de Gestión
 - b. Conocimientos
 - c. Formación y Experiencia
 - d. Autonomía e Impacto

2. Factores Moduladores
 - a. Interacción Humana y Habilidades de Comunicación
 - b. Complejidad y Amplitud Geográfica

3. Contexto del Puesto
 - a. Condiciones de Trabajo

Factores principales

Son los factores generales que dan forma a cualquier puesto de la Organización. Coinciden casi, de forma exacta, con los propuestos en las recomendaciones de la OIT, y con las principales metodologías de valoración del mercado.

La definición de los pesos responde, tanto a la filosofía de valoración de la metodología OMD GWM[®], como al estudio y análisis agregado de diferentes sistemas de valoración, la práctica, y la evidencia empírica de los consultores de OMD HR Consulting, tras haber valorado miles de puestos.

Los cuatro factores principales, tienen escalas de intensidad dinámicas; esto es, varían en función del tipo de carrera profesional en que se ubica el puesto (Mandos, Profesionales y Técnicos/Operarios/Administrativos), con el fin de conseguir el nivel de granularidad adecuado, que nos permita diferenciar puestos perceptiblemente diferentes, asegurando el principio de equidad interna, al mismo tiempo, que es posible "comunicarse", con las metodologías de valoración de puestos de mayor prevalencia en el mercado, para asegurar, igualmente, el principio de competitividad externa, a la hora de diseñar la Política Retributiva de la Compañía.

Factores moduladores

Son dos factores que, según OMD HR Consulting, son difíciles de medir con el resto de los factores principales. Tradicionalmente, han sido obviados, o aplicados de forma "automática", y poco restrictiva. Son factores que, cuando se presentan con ciertos niveles de intensidad, las organizaciones los perciben como de un valor diferencial.

1. Habilidades de comunicación e interacción humana: pueden añadir 1 ó 2 niveles, al resultado final.

2. Complejidad y dispersión geográfica: pueden añadir 1 ó 2 niveles, al resultado final.

Factores contextuales: conocidos frecuentemente como Condiciones de Trabajo, e impactan sobre la salud física, o psicológica, de los profesionales, pero no modifican el valor intrínseco de los puestos. No existe ninguna duda sobre que, las condiciones de trabajo, como poco, deben compensarse, pero, la valoración de puestos no debe ser la palanca adecuada para ello. La metodología OMD GWM© mide las Condiciones de trabajo, para cumplir con el criterio de Totalidad (artículo 4.4 del RD 902/2020), permitiendo definir el impacto que éstas deben tener sobre la retribución del profesional en cuestión, pero no afectan a los resultados de la valoración de los puestos.

NOTA: Dada la sensibilidad que tienen los resultados de la valoración de puestos, y como quiera que éstos ya han sido compartidos con la RLPT, en el ámbito de la Comisión Negociadora, en la presentación que hizo la consultora contratada, a petición de la Compañía, los mismos se reflejan en el **Informe completo del Diagnóstico en Materia Salarial** que, como **Anexo al Plan de Igualdad**, se ha registrado en el apartado de **OTROS**, con el fin de que la Autoridad Laboral pueda revisarlos.

2.º La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

Para analizar la práctica retributiva, conforme indica el artículo 7 del RD 902/2020 (***La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.***), OMD HR Consulting ha llevado a cabo un análisis, a partir de un modelo econométrico, con el fin de identificar, cuáles son los determinantes de la retribución en la Compañía y, lo más importante, verificar si el sexo, es una variable por la que se paga.

En este Informe de Auditoría Retributiva, se identifica que, la brecha salarial no ajustada de la Compañía, es de -1.097€, es decir, un -3,83%, en contra de la mujer.

A partir de dichos datos, fruto del análisis de la retribución equiparada de todos los/las profesionales (anualizados y al 100% de jornada), se ha analizado qué parte de la brecha salarial no ajustada, puede justificarse por razones objetivas y legítimas, y qué parte, no puede ser justificada. Esa segunda parte, que no podemos justificar por las determinantes (variables) por las que paga la Compañía, siendo todas ellas objetivas y legítimas, es lo que consideraremos discriminación.

Por tanto, la brecha salarial bruta de -1.097€, en contra de la mujer, puede descomponerse en una parte explicable (-1.135€), que se debe a las distintas determinantes/variables, o características por las que paga la Organización (*lo que normalmente se entiende como polarización y/o segregación de género*), y otra parte no explicable (-39€), que se debe al Género, u otros motivos, hasta el momento desconocidos.

Conclusión de la auditoría retributiva: la brecha salarial promedio ajustada es un 0.13%, a favor de la mujer, frente a la brecha bruta original del -3.83%, en contra de la mujer.

NOTA: Dada la sensibilidad que tienen los resultados del análisis retributivo (***comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución***), y como quiera que éstos ya han sido

compartidos con la RLPT, en el ámbito de la Comisión Negociadora, en la presentación que hizo la consultora contratada, a petición de la Compañía, los mismos se reflejan en el **Informe completo del Diagnóstico en Materia Salarial** que, como **Anexo al Plan de Igualdad**, se ha registrado en el apartado de **OTROS**, con el fin de que la Autoridad Laboral pueda revisarlos.

Y, finalmente, para dar cumplimiento al apartado "b" del artículo 8 del RD 902/2020, la Compañía propone las siguientes acciones, como parte de su Plan de Acción, en lo relativo a la parte del diagnóstico relacionada con la retribución, más allá de que, como ha informado la empresa OMD, no exista discriminación salarial, en contra de la mujer. En todo caso, como el ánimo de la Compañía es asegurar que la favorable situación actual, se mantiene en el tiempo, trabajará en esta área, conforme al siguiente esquema:

ACCIONES	2022	2023	2024	2025	Responsable
Aportar a la Comisión de seguimiento los datos del registro retributivo efectivo y equiparado, así como la conversión de los niveles de grado OMD y puesto.	Tercer trimestre				Dpto RRHH
Realizar un análisis de las diferencias importantes encontradas en el registro retributivo, que superen o bien los 1.000€ o el 7%.	Último trimestre	Último trimestre	Último trimestre	Último trimestre	Dpto RRHH
Realizar un seguimiento de los registros retributivos, efectivo y normalizado para ver posibles diferencias	Último trimestre	Último trimestre	Último trimestre	Último trimestre	Dpto RRHH

7.OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD: GENERALES, ESPECÍFICOS, CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS.

7.1 Objetivos Generales

El objetivo esencial y orientador de este Plan de Igualdad, es garantizar la igualdad real y efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de GRUPO ITEVELESA SL

Este objetivo principal se materializa especialmente en el compromiso que se refleja en este Plan de Igualdad de promover una cultura empresarial que tenga en cuenta de manera transversal una perspectiva de género que permita asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, clasificación profesional, formación, promoción, retribución y salud laboral, así como la promoción del ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación. Apostando por alcanzar un entorno de trabajo para las personas trabajadoras de la empresa libre de discriminaciones por razón de sexo.

Partiendo de este principio rector, garantizar la igualdad real y efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, los objetivos generales de este Plan de Igualdad son los siguientes:

- Aplicar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades en las políticas desarrolladas por la empresa: de ingreso, formación y desarrollo profesional en todos los niveles.
- Actuar ante las desigualdades y desequilibrios en las condiciones laborales que pudieran existir entre mujeres y hombres.
- Prevenir y actuar ante cualquier comportamiento o acción que pudiera entrañar indicios de acoso sexual, acoso por razón de sexo, o discriminación por género.
- Facilitar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.
- Involucrar a toda la organización, Dirección de la Empresa, mandos intermedios y los trabajadores y trabajadoras de GRUPO ITEVELESA SL en el compromiso empresarial con la Igualdad entre mujeres y hombres.
- Mejorar la distribución equilibrada de sexos en la Empresa especialmente en aquellos grupos profesionales en los que las mujeres se encuentren infrarrepresentadas.

- Fomentar la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias sin distinción de sexo.
- Promover la sensibilización que contribuya en la lucha contra la violencia de género.
- Velar por la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras incorporando en la política de prevención de riesgos laborales de la empresa la perspectiva de género.
- En materia retributiva garantizar lo establecido en el RD 902/2020 de 13 de octubre y demás normas que concordantes que lo desarrollen o sustituyan.
- Favorecer una cultura corporativa igualitaria, respecto a las comunicaciones, lenguaje e imágenes.

7.2 Objetivos Específicos del Plan de Igualdad

Con el fin de seguir avanzando en la consecución de los objetivos generales se establecen, de manera estructurada, los objetivos específicos y áreas de actuación para cada una de las materias que se indican a continuación.

7.2.1 Áreas de Actuación.

Las medidas que se establecen en el presente plan son establecidas atendiendo a las siguientes áreas de actuación específicas que se enumera a continuación:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación Profesional.
- Promoción
- Formación.
- Condiciones de trabajo.
- Corresponsabilidad.
- Infrarrepresentación
- Retribución
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Violencia de Género
- Comunicación
- Salud Laboral.

7.2.2 Objetivos específicos inspiradores del Plan

Proceso de selección, contratación, clasificación profesional y condiciones de trabajo.

Posibilitar el acceso al empleo de mujeres y hombres en igualdad de condiciones, garantizando que los procesos de contratación o contienen elementos de discriminación directa o indirecta

Formación

Incorporar la perspectiva de género en todas las acciones formativas dirigidas a la plantilla con el objetivo de velar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Promoción

Implantar los procesos internos que permitan el desarrollo profesional tanto de hombres como de mujeres, favoreciendo la promoción en igualdad de condiciones, para promover la carrera profesional acorde a las políticas de la empresa, especialmente en el caso del género que se encuentre menos representado.

Corresponsabilidad

Promoción de acciones que favorezcan la corresponsabilidad de toda la plantilla en su vida personal y familiar, fomentando la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares

Infrarrepresentación

Favorecer una presencia equilibrada de sexo y facilitar la incorporación de mujeres en aquellas áreas, colectivos y puestos donde exista infrarrepresentación femenina.

Retribución

Garantizar la aplicación de criterios de equidad interna y externa en el establecimiento de las políticas retributivas con el objetivo de disminuir la segregación horizontal y vertical en el mercado de trabajo, así como eliminar cualquier discriminación por razón de género en la aplicación de las mismas.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Prevenir y erradicar cualquier conducta de acoso, entendiendo tanto acoso laboral, como acoso sexual o por razón de sexo, así como potenciar el uso de los canales a disposición de la plantilla para la denuncia de estas situaciones si fuera necesario.

Violencia de Género.

La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se ejerce sobre las mujeres por el hecho de serlo.

Comunicación.

La comunicación es una herramienta básica para concienciar y poner en conocimiento de la organización todo lo relativo al presente Plan de Igualdad tanto desde el punto de vista meramente informativo como desde el punto de vista de transformación de la cultura organizativa.

Salud Laboral

Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, así como en cualquier otra obligación documental referente a la prevención de riesgos laborales.

7.2.3 Definición de los objetivos específicos, cualitativos y cuantitativos del Plan

Se recogen en este apartado las áreas de actuación, los objetivos y las medidas a implementar, negociados por las partes de este Plan de Igualdad una vez realizado el Diagnóstico de situación y en función de sus resultados.

En cumplimiento de lo establecido en la normativa que resulta de aplicación, se incluyen también respecto de las medidas, los plazos de ejecución, los indicadores que se han acordado para determinar su evolución y las personas, Direcciones o Departamentos de la Empresa que son responsables de la implementación de las mismas.

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVO 1 Que en los procesos de selección y contratación se garantice la Igualdad de trato y Oportunidades y la no discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

Medida 1	Garantizar que todas las ofertas de empleo de GRUPO ITEVELESA SL que aparezcan en los diferentes medios (intranet, web, portales de empleo, redes sociales...etc.) usen un lenguaje neutro e inclusivo.
Plazo ejecución	Anual desde la firma del Plan
Indicador de evolución	Nº de publicaciones revisadas/Nº de publicaciones revisadas con lenguaje inclusivo. Muestreo del 10% o al menos del 5% de las ofertas de empleo
Seguimiento	Anual
Prioridad	Alta
Responsable /Recursos	Equipo de mandos que participan en procesos de selección, Marketing y RRHH

Medida 2	Elaborar una guía de buenas prácticas para la realización de la selección y entrevistas en la que se defina qué lenguaje se debe usar y qué tipo de información se debe o no se debe solicitar a la persona entrevistada
Plazo ejecución	Primer año de vigencia del Plan.
Indicador de evolución	Guía de buenas prácticas, número de personas que la han recibido.
Seguimiento	Anual
Prioridad	Media
Responsable /Recursos	Dirección RRHH- y mandos que participan en procesos de selección

Medida 3	Elaborar ofertas de empleo en las que se garantice que los requisitos exigidos en la misma se adecuan a las funciones realmente a desarrollar en el puesto ofertado.
-----------------	--

Plazo ejecución	Anual desde la firma del Plan.
Indicador de evolución	Análisis de un muestreo anual de ofertas de selección para comprobar que los requisitos exigidos son los que realmente se van a desarrollar en el puesto ofertado. Muestreo del 10% o al menos 5% de las ofertas de empleo
Seguimiento	Anual
Prioridad	Alta
Responsable /Recursos	Dirección RRHH

OBJETIVO 2 Que en los procesos de selección y contratación se fomente una presencia equilibrada entre mujeres y hombres.

Medida 1	Contabilizar las candidaturas recibidas por sexo VS incorporaciones por sexo para analizar el porcentaje de mujeres que presentan candidaturas y cumplen con los requisitos de las posiciones publicadas y compararlo con el número de mujeres incorporadas
Plazo ejecución	Anual desde la firma del Plan
Indicador de evolución	Nº de candidaturas recibidas por vacantes de cada grupo o categoría profesional.
Seguimiento	Anual
Prioridad	Alta
Responsable /Recursos	Equipo de mandos que participan en procesos de selección y RRHH

Medida 2	En las nuevas incorporaciones para potenciar el equilibrio entre mujeres y hombres en los puestos donde la mujer sea el sexo menos representado, a igualdad de condiciones y siempre que cumpla el idéntico perfil requerido (titulación, conocimientos y competencias) para el puesto ofertado, se optará por la incorporación de la mujer al puesto
Plazo ejecución	Anual durante toda la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de mujeres y hombres incorporadas/os Total, de incorporaciones (por posición: Ingenieras/os, Inspectoras/es, Administrativas/os)
Seguimiento	Anual
Prioridad	Alta
Responsable /Recursos	Equipo de mandos que participan en procesos de selección y RRHH

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO 1: Velar por que la clasificación profesional en la empresa, dentro de los márgenes de actuación de la misma, se ajuste a lo establecido en la normativa que resulta de aplicación y especialmente en el RD 902/2020 en materia de trabajo de igual valor y valoración de puestos de trabajo.

Medida 1	Detectar que los convenios colectivos aplicables a la empresa cumplen con los requisitos del RD 902/2020
Plazo ejecución	Durante toda la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Información sobre los sistemas de clasificación profesional establecida en los convenios colectivos.
Seguimiento	Anual
Prioridad	Alta
Responsable /Recursos	Dirección RRHH.

OBJETIVO 2: Incluir la perspectiva de género en las descripciones y requisitos de los puestos de trabajo que se realicen en la empresa.

Medida 1	Revisión de la descripción y funciones de los puestos existentes y de los de nueva creación para evitar utilizar términos discriminatorios atendiendo a términos neutros.
Plazo ejecución	Durante los dos años de vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de revisiones realizadas y emisión de informe de los cambios propuestos.
Seguimiento	Anual
Prioridad	Alta
Responsable /Recursos	Dirección RRHH.

Medida 2	Informar a la Comisión de seguimiento sobre los criterios utilizados para la agrupación de los puestos en las distintas categorías profesionales por actividades y evaluación de estos para verificar que están alineados con el principio de transparencia retributiva.
Plazo ejecución	Primer año desde la publicación de la herramienta o guía del Ministerio de Igualdad
Indicador de evolución	Informes realizados.

Seguimiento	Anual
Prioridad	Alta
Responsable /Recursos	Dirección RRHH.

PROMOCION PROFESIONAL

OBJETIVO 1 Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso en base a criterios objetivos. Incrementar durante la vigencia del Plan la promoción de mujeres en la Empresa, tomando como referencia las promociones realizadas en 2020.

Medida 1	Para la cobertura de vacantes en igualdad de condiciones siempre y cuando se cumpla el idéntico perfil requerido (titulación, conocimientos y competencias) para el puesto ofertado se optará por la promoción del sexo infrarrepresentado en ese puesto. En los casos en que exista un condicionante externo que impida la aplicación de esta medida se informará a la Comisión de Seguimiento sobre las causas ajenas al presente Plan de Igualdad.
Plazo ejecución	Anual desde el inicio de la vigencia del plan
Indicador de evolución	Nº de mujeres que hayan sido promocionadas anualmente e información de las causas cuando no ha podido aplicarse.
Seguimiento	Anual
Prioridad	Media
Responsable /Recursos	Dirección RRHH-Mandos que intervienen en el proceso de selección.

Medida 2	Seguimiento de las incorporaciones en puestos masculinizados para identificar aquellas promociones que son consecuencia de causas estructurales (internas o externas) y a las que no se puede aplicar las acciones positivas del plan de igualdad.
Plazo ejecución	Anualmente desde el inicio de la vigencia del plan
Indicador de evolución	Nº de promociones de este tipo detectadas
Seguimiento	Anual
Prioridad	Media

Responsable /Recursos	Dirección RRHH- Mandos que intervienen en el proceso de selección.
------------------------------	--

Medida 3	Mejorar el nº de promociones realizadas a mujeres partiendo del dato recogido en el Diagnóstico realizado en 2020 del Plan de Igualdad
Plazo ejecución	Anual desde el inicio de la vigencia del plan
Indicador de evolución	Nº de promociones de este tipo detectadas.
Seguimiento	Anual
Prioridad	Media
Responsable /Recursos	Dirección RRHH-Mandos que intervienen en el proceso de selección.

Medida 4	Revisión de las descripción y funciones de los puestos de promoción existentes, para asegurar que se usan términos no discriminatorios atendiendo a términos neutros, y acordes con las funciones del puesto.
Plazo ejecución	Durante los dos primeros años de vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de revisiones realizadas y emisión informe de los cambios propuestos. Muestreo de al menos 10% de las promociones o como mínimo de 3.
Seguimiento	Anual
Prioridad	Alta
Responsable /Recursos	Dirección RRHH- Mandos que intervienen en el proceso de promoción.

FORMACIÓN

OBJETIVO 1. Dar formación a la plantilla en Igualdad, estereotipos de género y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.

Medida 1	Formación e información sobre la igualdad de género, estereotipos de género y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo en la formación inicial a nuevas incorporaciones.
Plazo ejecución	Anualmente desde el inicio de la vigencia del plan
Indicador de evolución	Nº de personas formadas anualmente y horas de formación recibidas.
Seguimiento	Anual
Prioridad	Media
Responsable /Recursos	Departamento de Formación/Departamento de RRHH.

Medida 2	Realizar acciones formativas sobre igualdad, estereotipos de géneros y prevención del acoso sexual y por razón de sexo entre hombres y mujeres dirigidas a responsables de estación y/o ingenieras/os.
Plazo ejecución	Durante el primer año de vigencia del Plan. Cuando la Comisión de Seguimiento considere necesaria una actualización
Indicador de evolución	Nº de personas formadas
Seguimiento	Anual
Prioridad	Alta
Responsable /Recursos	Departamento de Formación/Departamento de RRHH.

Medida 3	Realizar acciones formativas sobre igualdad, estereotipos de géneros y prevención del acoso sexual y por razón de sexo entre hombres y mujeres dirigidas a RRHH, Marketing, directores territoriales y mandos intermedios
Plazo ejecución	Antes de los dos años de vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de personas formadas
Seguimiento	Anual
Prioridad	Alta
Responsable /Recursos	Departamento de Formación/Departamento de RRHH.

Medida 4	Realizar acciones formativas sobre igualdad, estereotipos de géneros y prevención del acoso sexual y por razón de sexo entre hombres y mujeres dirigidas a personal inspector y administrativo.
Plazo ejecución	Antes de los dos años de vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de personas formadas
Seguimiento	Anual
Prioridad	Alta
Responsable /Recursos	Departamento de Formación/Departamento de RRHH.

OBJETIVO 2. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades para el acceso a la formación de la plantilla.

Medida 1	Garantizar la formación dentro del horario laboral priorizando compatibilizar los horarios de la formación con los horarios de las jornadas reducidas, o cualquier otra medida de conciliación.
Plazo ejecución	Anualmente desde el inicio de la vigencia del plan.
Indicador de evolución	Nº de personas formadas anualmente dentro y fuera del horario laboral y horas.
Seguimiento	Anual
Prioridad	Alta
Responsable /Recursos	Departamento de Formación

Medida 2	Realizar formación para adaptación al puesto de trabajo para las personas que hayan tenido una baja laboral de larga duración, excedencia etc.
-----------------	--

Plazo ejecución	Anualmente desde el inicio de la vigencia del plan.
Indicador de evolución	Nº de personas que han estado en alguna de estas situaciones y Nº personas que se han formado.
Seguimiento	Anual
Prioridad	Alta
Responsable /Recursos	Departamento de Formación.

Medida 3	Evaluar las demandas individuales de formación voluntaria.
Plazo ejecución	Anualmente desde el inicio de la vigencia del plan.
Indicador de evolución	Nº acciones formativas individuales presentadas/aprobadas y rechazadas desagregadas por sexo
Seguimiento	Anual
Prioridad	Media
Responsable /Recursos	Departamento de Formación.

Medida 4	Desarrollo del plan de formación anual con perspectiva de género.
Plazo ejecución	Anualmente desde el inicio de la vigencia del plan.
Indicador de evolución	Nº acciones formativas que han hecho hombres y mujeres dentro del mismo puesto.
Seguimiento	Anual
Indicador	Media
Responsable /Recursos	Departamento de Formación.

Medida 5	Garantizar el acceso a la formación de las personas en excedencia.
Plazo ejecución	Anualmente desde el inicio de la vigencia del plan.
Indicador de evolución	Nº de personas en excedencia informadas de las formaciones planificadas por la empresa
Seguimiento	Anual
Indicador	Media

Responsable /Recursos	Departamento de Formación.
------------------------------	----------------------------

OBJETIVO 3. Asegurar la presencia de mujeres en los cursos de formación para el desarrollo profesional.

Medida 1	Diseño de un plan de formación específica para que las mujeres inspectoras puedan promocionar a puestos de jefatura de equipos, jefatura de unidad móvil y jefatura de nave.
Plazo ejecución	Dos años desde el inicio de la vigencia del plan.
Indicador de evolución	Nº de acciones formativas/Nº asistentes.
Seguimiento	Anual
Prioridad	Alta
Responsable /Recursos	Departamento de Formación.

Medida 2	Incrementar la presencia de mujeres en acciones formativas relacionadas con puestos masculinizados en la empresa.
Plazo ejecución	Dos años desde el inicio de la vigencia del plan
Indicador de evolución	Nº de personas formadas/Nº acciones y horas de formación impartidas.
Seguimiento	Anual
Prioridad	Alta
Responsable /Recursos	Departamento de Formación.

Medida 3	Seguimiento del Plan de formación para verificar que el personal es formado con independencia del sexo.
Plazo ejecución	Anualmente desde el inicio de la vigencia del plan
Indicador de evolución	Nº de personas formadas/Nº acciones y horas de formación impartidas
Seguimiento	Anual
Prioridad	Alta
Responsable /Recursos	Departamento de Formación.

CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVO 1 Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en las condiciones de trabajo, propiciando la aplicación del principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación y reducir la mayor parcialidad de las trabajadoras.

Medida 1	Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes (a tiempo completo) y/o de aumento de jornada en el mismo centro de trabajo. Se informará de aquellas situaciones y las causas en las que por condicionantes externos no se haya podido implementar esta medida.
Plazo ejecución	Anual desde el inicio de la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Análisis del número de mujeres y de hombres a los que se les ha ampliado la jornada por vacantes definitivas
Seguimiento	Anual
Prioridad	Media
Responsable /Recursos	Responsables de estación /Departamento RRHH.

Medida 2	Seguimiento de las condiciones de contratación de los temporales e indefinidos y en jornada completa y parcial, desagregadas por sexo.
Plazo ejecución	Anual Desde el inicio de la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de contratos temporales e indefinidos/ Nº contratos a tiempo completo y parcial/Hombres y mujeres.
Seguimiento	Anual
Prioridad	Baja
Responsable /Recursos	Departamento RRHH

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

OBJETIVO 1 Garantizar que en GRUPO ITEVELESA, SL se pueda compatibilizar la vida personal, laboral y familiar.

Medida 1	Realizar un seguimiento de los derechos de conciliación ejercidos en la empresa por sexos y tipos
Plazo ejecución	Anualmente desde el primer año de vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de mujeres y nº de hombres que han ejercitado anualmente esos derechos
Seguimiento	Anual
Prioridad	Media
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH- Dpto. Administración de Personal

OBJETIVO 2 Promover en GRUPO ITEVELESA, SL una cultura que facilite la conciliación y la corresponsabilidad.

Medida 1	Aumentar hasta los 4 años el tiempo de excedencia por cuidado de menores con reserva de puesto los primeros 18 meses. Transcurrido dicho plazo la reserva se referirá a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente
Plazo ejecución	Anual Desde el inicio de la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de mujeres y hombres que se acogen a esta medida anualmente
Seguimiento	Anual
Prioridad	Media
Responsable /Recursos	Departamento de RRHH.

Medida 2	Aumentar de 2 a 3 años la excedencia por cuidado de personas dependientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad con reserva del puesto de trabajo los primeros 18 meses. Transcurrido dicho plazo la reserva se referirá a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente
Plazo ejecución	Anual desde el inicio de la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de mujeres y hombres que se acogen a esta medida anualmente
Seguimiento	Anual
Prioridad	Media
Responsable /Recursos	Departamento de RRHH.

Medida 3	Elaborar un díptico que recoja el conjunto de medidas de conciliación y corresponsabilidad disponibles y los posibles requisitos o requerimientos que se dan para su petición y aprobación que se colgará en los tabloneros de anuncios de los centros de trabajo
Plazo ejecución	Segundo año de vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de Centros de Trabajo en los que se publique el díptico anualmente
Seguimiento	Anual
Prioridad	Media
Responsable /Recursos	Departamento de RRHH.

Medida 4	Conceder permisos no retribuidos por el tiempo necesario para que las trabajadoras que decidan someterse a tratamiento de técnicas de reproducción asistida, siempre y cuando se comunique con una antelación mínima de 3 días y con un máximo de 10 horas al año.
Plazo ejecución	Desde el inicio de la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de mujeres y hombres que se acogen a esta medida anualmente
Seguimiento	Anual
Prioridad	Baja
Responsable /Recursos	Departamento de RRHH.

Medida 5	En caso de adopciones internacionales, se establecerá la posibilidad de conceder permiso sin sueldo, pero con derecho a reserva de puesto de trabajo de una duración máxima de 2 meses para los casos que exista resolución firme de la adopción y siempre y cuando el/la trabajador pueda acreditar ese tiempo para realizar el desplazamiento, permanencia y regreso del país de origen del adoptado/a
Plazo ejecución	Desde el inicio de la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de mujeres y hombres que se acogen a esta medida anualmente
Seguimiento	Anual
Prioridad	Media
Responsable /Recursos	Departamento de RRHH.

Medida 6	En aquellos convenios colectivos de aplicación donde no se regule la acumulación de la lactancia, ésta se podrá acumular en 15 días hábiles o los correspondientes en caso de parto múltiple, y en caso de que la acumulación de la lactancia se solicite en un momento posterior a la inmediata alta de la baja por nacimiento de hijo, será proporcional al tiempo que falte hasta que el menor o la menor cumpla 9 meses descontando 16 semanas más el número de días transcurridos desde el alta de la baja por nacimiento de hijo/a.
Plazo ejecución	Desde el inicio de la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de mujeres y hombres que se acogen a esta medida anualmente
Seguimiento	Anual
Prioridad	Alta
Responsable /Recursos	Departamento de RRHH.

Medida 7	El Responsable de Igualdad participará en la tramitación de todas las solicitudes de adaptación de jornada, promoviendo su concesión cuando sea posible, proponiendo alternativas y analizando previamente en su caso las posibles causas de denegación cuando las haya. Y reportará anualmente a la Comisión de Seguimiento el número de solicitudes aprobadas y denegadas y los motivos.
Plazo ejecución	Desde el inicio de la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº solicitudes que se realizan anualmente aprobadas y denegadas y motivos.
Seguimiento	Anual
Prioridad	Media
Responsable /Recursos	Departamento de RRHH.

Medida 8	Aquellas personas que acrediten que tengan familias monoparentales o tengan custodia compartida de hijos/as menores, en las solicitudes de vacaciones, días libres o de asuntos propios en aquellos servicios donde estén establecidos y su concesión tenga condicionantes, podrán hacer constar dicha circunstancia y la relación de la misma con la petición, para que pueda ser tenida en cuenta en su tramitación, en la medida en que lo permitan las circunstancias de los servicios y en su caso se informará de la causa por la que no puedan tenerse en cuenta estas circunstancias.
Plazo ejecución	Desde el inicio de la vigencia del Plan

Indicador de evolución	Nº de mujeres y hombres que presenten anualmente estas solicitudes y nº solicitudes aceptadas.
Seguimiento	Anual
Prioridad	Media
Responsable /Recursos	Departamento de RRHH.

Medida 9	Posibilidad de favorecer el cambio de turno del día en el que tenga que atender a necesidades suficientemente acreditadas para acompañamiento al médico a menores y mayores dependientes de 1º grado previa acreditación de dicha situación.
Plazo ejecución	Desde el inicio de la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de mujeres y hombres que presenten anualmente estas solicitudes y nº solicitudes aceptadas.
Seguimiento	Anual
Prioridad	Alta
Responsable /Recursos	Departamento de RRHH.

Medida 10	Se estudiará en aquellas estaciones ITV en los que sea posible por el número de trabajadores, y siempre y cuando no se perjudique ni la actividad, ni pueda dar lugar a agravios comparativos entre compañeros, la posibilidad de flexibilidad horaria de hasta 30 minutos en la entrada o en la salida de la jornada, con el fin de buscar medidas de conciliación, que se compensarán de forma acordada en los momentos que garanticen la mejora del servicio
Plazo ejecución	Durante la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de solicitudes de flexibilización presentadas, aceptadas y denegadas
Seguimiento	Anual
Prioridad	Media
Responsable /Recursos	Departamento de RRHH.

Medida 11	Equiparar los derechos a utilización de los permisos retribuidos y no retribuidos por las parejas de hecho, debidamente inscritas como tales en el registro específico municipal o autonómico con la acreditación
------------------	---

	de su situación
Plazo ejecución	Desde el inicio de la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de mujeres y hombres que presenten anualmente estas solicitudes y nº solicitudes aceptadas.
Seguimiento	Anual
Prioridad	Alta
Responsable /Recursos	Departamento de RRHH.

INFRARREPRESENTACION FEMENINA

Objetivo 1: Potenciar la selección y promoción de mujeres a posiciones de mayor responsabilidad

Medida 1	Recopilar para futuras vacantes en áreas o departamentos masculinizados currículos de mujeres recurriendo a centros, entidades y organismos formativos que faciliten la ampliación de fuentes de reclutamiento para facilitar la contratación de mujeres en puestos y departamentos donde estén infrarrepresentadas.
Plazo ejecución	Anualmente desde la firma del plan.
Indicador de evolución	Nº de currículos recopilados anualmente
Seguimiento	Anual
Prioridad	Alta
Responsable / Recursos	Departamento RRHH-Mandos que intervienen en el proceso de selección

Medida 2	Informar a la Comisión de Seguimiento de los motivos por los que se han descartado candidaturas femeninas en las posiciones de responsabilidad que estén masculinizadas y donde las mujeres están infrarrepresentadas.
Plazo ejecución	Anual durante la vigencia del plan.
Indicador de evolución	Nº casos en los que se haya descartado candidaturas femeninas.
Seguimiento	Anual
Prioridad	Media
Responsable / Recursos	Departamento RRHH-Mandos que intervienen en el proceso de selección

OBJETIVO 2: Que en los procesos de selección, contratación y promoción se fomente una presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Medida 1	Continuidad del proyecto CICERONE dando a conocer experiencias personales de mujeres en el ámbito de la automoción a estudiantes femeninas de ESO y Bachillerato, para despertar en ellas el interés por el sector.
Plazo ejecución	Cada año desde la entrada en vigor del plan.
Indicador de evolución	Nº de centros visitados/Nº alumnos/as que han asistido a las charlas.

Seguimiento	Anual
Prioridad	Alta
Responsable /Recursos	Direcciones Territoriales.

Medida 2	Creación de la beca "Carmen Fernández Vázquez", en homenaje a la primera ingeniera en Grupo Itevelesa. Constará de una dotación de 500€ para premiar el mejor expediente académico femenino del último curso del Grado Superior en Automoción.
Plazo ejecución	Cada año desde la entrada en vigor del plan.
Indicador de evolución	Nº de alumnas que han participado.
Seguimiento	Anual
Prioridad	Alta
Responsable /Recursos	Direcciones Territoriales/ Departamento RRHH

OBJETIVO 3: Asegurar la presencia de la mujer en las tertas finales de los procesos de selección y promoción de las posiciones donde estén infrarrepresentadas.

Medida 1	En los procesos de selección y promoción donde la mujer está infrarrepresentada y se descarte o no existan candidaturas femeninas, se identificarán las razones por las que se ha elegido al candidato, y se ha descartado a la candidatura femenina.
Plazo ejecución	Primer año de la vigencia del plan y después anualmente.
Indicador de evolución	Nº puestos a cubrir/ Nº candidatos/ Nº mujeres seleccionadas
Seguimiento	Anual
Prioridad	Media
Responsable /Recursos	Departamento RRHH-Mandos que intervienen en el proceso de selección

Medida 2	Publicitar en las ofertas de empleo, el compromiso de la empresa con la Igualdad de Oportunidades.
Plazo ejecución	Desde el inicio de la vigencia del Plan.
Indicador de evolución	Nº de ofertas publicadas.
Seguimiento	Anual
Prioridad	Alta
Responsable /Recursos	Direcciones Territoriales/ Responsable de Estación/Departamento de Marketing/RRHH

RETRIBUCIÓN

Objetivo 1: Garantizar sistemas de retribución no discriminatorios por razón de género, en aplicación del principio de igualdad retributiva para trabajo de igual valor.

Medida 1	Aportar a la Comisión de seguimiento los datos del registro retributivo efectivo y equiparado así como la conversión de los niveles de grado OMD y puesto.
Plazo ejecución	En los tres primeros meses de vigencia del Plan
Indicador de evolución	Informes entregados
Seguimiento	Momento de la entrega
Prioridad	Alta
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH y Comisión de Seguimiento

Medida 2	Realizar un análisis de las diferencias importantes encontradas en el registro retributivo, que superen o bien los 1.000€ o el 7%.
Plazo ejecución	Semestral
Indicador de evolución	Informe detallado del grupo a analizar
Seguimiento	Semestral
Prioridad	Alta
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH y Comisión de Seguimiento

Medida 3	Realizar un seguimiento de los registros retributivos efectivo y el normalizado para ver posibles diferencias.
Plazo ejecución	Anual desde la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Informe del registro retributivo efectivo y equiparado.
Seguimiento	Anual
Prioridad	Alta
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO OBJETIVO

1. Prevenir y erradicar el acoso sexual o por razón de sexo en Grupo Itevelesa SL

Medida 1	Implantación del Protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo, negociado e incluido en el presente Plan de Igualdad.
Plazo ejecución	A la firma del Plan
Indicador de evolución	Nº de veces que se aplica anualmente
Seguimiento	Semestral
Prioridad	Alta
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH

Medida 2	Diseño de un programa en materia de prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo, dirigido a las personas que integrarán la comisión de investigación cuyo contenido será validado por la comisión de igualdad.
Plazo ejecución	1 año tras la entrada en vigor del Plan
Indicador de evolución	Revisión contenida del curso
Seguimiento	Semestral
Prioridad	Alta
Responsable /Recursos	Dirección de Formación /RRHH

Medida 3	Elaboración de un informe anual por parte de RRHH que se presentará a la Comisión de seguimiento sobre los expedientes tramitados en aplicación del Protocolo por denuncias por acoso sexual o por razón de sexo.
Plazo ejecución	Anualmente desde la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de expedientes tramitados y resultado de los mismos
Seguimiento	Anual
Prioridad	Media
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH.

OBJETIVO 2. Garantizar la comunicación y la accesibilidad del protocolo a todo el personal.

Medida 1	Envío de circular o comunicado a todo el personal, desde el mail de la comisión de igualdad donde se publicite tanto el protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo como del canal de denuncia habilitado y las personas que componen la comisión de investigación.
Plazo ejecución	En los tres primeros meses desde la firma del Plan.
Indicador de evolución	Fecha de envío y número de personas que lo han recibido
Seguimiento	Semestral
Prioridad	Alta
Responsable /Recursos	Dirección RRHH.

Medida 2	Publicación del Protocolo y del modelo de denuncia en la intranet y/o tabloneros. Publicar el modelo de denuncia en la intranet en un lugar preferente y de fácil acceso.
Plazo ejecución	En los tres primeros meses desde la firma del Plan
Indicador de evolución	Enlace donde está publicado.
Seguimiento	Semestral
Prioridad	Anual
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH/ Dpto de Informática.

Medida 3	Inclusión del protocolo y del modelo de denuncia en el manual de acogida para las nuevas incorporaciones.
Plazo ejecución	En el primer año de vigencia del Plan y después anualmente desde la firma.
Indicador de evolución	Nº de entregas realizadas
Seguimiento	Anual
Prioridad	Media

Responsable /Recursos	Departamento de Formación.
------------------------------	----------------------------

PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO 1. Propiciar y favorecer una adecuada protección en el ámbito laboral de las trabajadoras en situación de violencia de género.

Medida 1	Garantizar los derechos que recoge la LO 1/2004 y el Pacto de Estado, además de lo establecido en la Guía para la protección y ayuda a las víctimas de violencia de género, negociado e incluido en el Presente Plan de Igualdad. Anexo I
Plazo ejecución	Anualmente desde la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de mujeres que se acogen a derechos y beneficios incluidos en la Guía anualmente.
Seguimiento	Anual
Prioridad	Alta
Responsable /Recursos	Dirección RRHH- Direcciones Territoriales

Medida 2	Distribución de la Guía entre el personal de las Áreas de la Empresa que va a aplicar el contenido de dicha guía.
Plazo ejecución	Anualmente desde el primer año de la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de personas a las que se le entrega la guía.
Seguimiento	Anual
Prioridad	Media
Responsable /Recursos	Dirección RRHH-Direcciones Territoriales.

Medida 3	Fomentar la colaboración con agentes de empleo (Asociaciones, Fundaciones, ONGs), en aquellos procesos de selección de búsqueda externa para facilitar la contratación de mujeres víctimas de violencia de género
Plazo ejecución	Anualmente desde la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Acciones/Convenios/Colaboraciones/Proyectos desarrollados
Seguimiento	Anual
Prioridad	Media

Responsable /Recursos	Dirección RRHH- Ingenieros-Direcciones Territoriales.
------------------------------	---

Medida 4	Promover en la medida de lo posible la contratación de mujeres víctimas de violencia de género, cuando se den vacantes.
Plazo ejecución	Anualmente desde la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Acciones/Convenios/Colaboraciones/Proyectos desarrollados
Seguimiento	Anual
Prioridad	Alta
Responsable /Recursos	Dirección RRHH- Ingenieros-Direcciones Territoriales.

Medida 5	Establecer un procedimiento interno de activación en los casos víctimas de violencia de género, incluyendo los responsables de contacto en la empresa
Plazo ejecución	primer año de vigencia del
Indicador de evolución	Procedimiento
Seguimiento	Anual
Prioridad	Alta
Responsable /Recursos	Departamento de RRHH

Medida 6	Formación a los equipos encargados de la atención de las posibles víctimas de violencia de género
Plazo ejecución	Primer año de vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº cursos/ Nº personas formadas/ contenido
Seguimiento	Anual
Prioridad	Alta
Responsable /Recursos	Departamento de RRHH/ FORMACION

COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

OBJETIVO 1. Adoptar el enfoque de género en las políticas de comunicación de la empresa, potenciando la cultura de la igualdad y participandode la difusión del Plan de Igualdad.

Medida 1	Conmemoración de los días 8 de febrero, 8 de marzo y 25 noviembre
Plazo ejecución	Desde el inicio de la vigencia del plan y anualmente
Indicador de evolución	Campañas realizadas
Seguimiento	Anual
Prioridad	Media
Responsable /Recursos	Departamento de Marketing

Medida 2	Transmitir a las empresas colaboradoras, subcontratas, proveedores, los compromisos y objetivos adquiridos en materia de igualdad de oportunidades
Plazo ejecución	Durante toda la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Comunicaciones realizadas
Seguimiento	Anual
Prioridad	Media
Responsable /Recursos	Departamento de Marketing, Compras, Dpto. de RRHH. Dpto, Juridico

Medida 3	Reservar un espacio en la revista digital de la empresa dedicado al papel relevante de la mujer a lo largo de la historia, en sectores técnicos, en la ciencia.....etc
Plazo ejecución	Segundo año de vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº artículos publicados
Seguimiento	Anual
Prioridad	Baja
Responsable	Dpto. Marketing

Medida 4	Editar el Plan de Igualdad (en formato digital o papel) y realizar una campaña específica de difusión.
Plazo ejecución	Hasta los 9 meses siguientes de la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº centros en los que se distribuye, nº de copias distribuidas anualmente

Seguimiento	Anual
Prioridad	Alta
Responsable	Dpto. Marketing-Dpto. RRHH

Medida 5	Incluir en el Manual de acogida el plan de igualdad, protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, y la guía de ayuda y protección a las víctimas de violencia de género.
Plazo ejecución	Anual durante toda la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº difusiones realizadas anualmente
Seguimiento	Anual
Prioridad	Alta
Responsable	Dpto. Marketing- Dpto RRHH

Medida 6	Revisar y corrección si procede del lenguaje y las imágenes de las comunicaciones internas y externas para asegurar que cumplen con los objetivos del plan de igualdad
Plazo ejecución	Anual Durante toda la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de revisiones y Nº de correcciones
Seguimiento	Anual
Prioridad	Alta
Responsable	Dpto. Marketing- Dpto RRHH

Medida 7	Realizar una evaluación de las medidas previstas en el Plan en el segundo y último año de vigencia de conformidad a lo dispuesto en el artículo 9.6 del RD901/2020 de 13 de octubre
Plazo ejecución	En el segundo y cuarto año de vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de revisiones y Nº de correcciones
Seguimiento	Bianual
Prioridad	Media
Responsable	Dpto. Marketing- Dpto RRHH

SALUD LABORAL

OBJETIVO 1. Introducir la perspectiva de género en la política de salud laboral y herramientas de P.R.L. con el fin de adaptarlas a las necesidades físicas, biológicas y sociales de las personas trabajadoras

Medida 1	Presentación por parte del Dpto de PRL a la Comisión de seguimiento de información desagregada por sexo sobre índices de absentismo, accidentes de trabajo y enfermedad profesional. Considerar las variables relacionadas con el sexo en los sistemas de recogida de datos para detectar y prevenir daños en el trabajo vinculados al sexo.
Plazo ejecución	Anual durante toda la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Informe anual
Seguimiento	Anual
Prioridad	Baja
Responsable	Dpto PRL y Dpto RRHH

Medida 2	Asegurar que la ropa de trabajo y los EPIS son adecuados al patronaje y tallaje femenino y cumplen la normativa en materia de PRL.
Plazo ejecución	Anual durante toda la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Informe anual
Seguimiento	Anual
Prioridad	Alta
Responsable	Dpto. Compras y Dpto PRL

Medida 3	Asegurar que las instalaciones de los centros de trabajo son adecuadas para la incorporación de la mujer en todos los puestos de trabajo de cada centro.
Plazo ejecución	Anual Durante toda la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de revisiones y Nº de correcciones
Seguimiento	Anual

Prioridad	Alta
Responsable	Dpto. PRL

Medida 4	Realizar las evaluaciones de riesgos laborales teniendo en cuenta la perspectiva de género
Plazo ejecución	Como límite máximo dos años desde el inicio de la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Protocolos elaborados y revisiones
Seguimiento	Bianual
Prioridad	Media
Responsable /Recursos	Dpto. PRL

8 RECURSOS Y MEDIOS

En cada medida se identifica a los responsables y los recursos humanos internos destinados a la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de ellas. Así mismo la Empresa se compromete a dotar a todas las medidas recogidas en este Plan de Igualdad de todos los medios y recursos internos y externos, materiales y humanos que pudieran devenir necesarios para la implantación, el seguimiento y evaluación de las mismas durante los años de vigencia del Plan.

9. CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN DE CADA UNA DE LAS MEDIDAS DEL PLAN.

En cada una de las medidas previstas en el presente Plan de Igualdad, en el punto 7 se establece el calendario de actuaciones para la implantación y evaluación de las medidas recogida en este Plan de Igualdad. No obstante, se incluye a continuación el calendario específico. Las fechas podrán ser modificadas por acuerdo de la Comisión de seguimiento para adaptarlo a la implantación de las medidas para conseguir el objetivo del Plan de Igualdad.

1. SELECCIÓN Y CONTRATACION

Objetivo 1: Que en los procesos de selección y contratación se garantice la Igualdad de trato y Oportunidades y la no discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

Medidas	Indicadores/ Criterios de seguimiento	Implantación	Seguimiento	Evaluación
1. Garantizar que todas las ofertas de empleo de GRUPO ITEVELESA SL que aparezcan en los diferentes medios (intranet, web, portales de empleo, redes sociales...etc.) usen un lenguaje neutro e inclusivo.	Nº de publicaciones revisadas/Nº de publicaciones revisadas con lenguaje inclusivo. Muestreo del 10% o al menos del 5% de las ofertas de empleo	Julio de 2023	Julio 2024, julio de 2025, julio de 2026	Julio de 2024 julio de 2026
2. Elaborar una guía de buenas prácticas para la realización de la selección y entrevistas en la que se defina qué lenguaje se debe usar y qué tipo de información se debe o no se debe solicitar a la persona entrevistada.	Guía de buenas prácticas, número de personas que la han recibido.	Julio de 2023	Julio 2024, julio de 2025, julio de 2026	Julio de 2024 julio de 2026
3. Elaborar ofertas de empleo en las que se garantice que los requisitos exigidos en la misma se adecuan a las funciones realmente a desarrollar en el puesto ofertado	Análisis de un muestreo anual de ofertas de selección para comprobar que los requisitos exigidos son los que realmente se van a desarrollar en el puesto ofertado. Muestreo del 10% o al menos 5% de las ofertas de empleo	Julio de 2023	Julio 2024, julio de 2025, julio de 2026	Julio de 2024 julio de 2026

Objetivo 2: Que en los procesos de selección y contratación se fomente una presencia equilibrada entre mujeres y hombres.

Medidas	Indicadores/ Criterios de seguimiento	Implantación	Seguimiento	Evaluación
1. Contabilizar las candidaturas recibidas por sexo VS incorporaciones por sexo para analizar el porcentaje de mujeres que presentan candidaturas y cumplen con los requisitos de las posiciones publicadas y compararlo con el número de mujeres incorporadas	Nº de candidaturas recibidas por vacantes de cada grupo o categoría profesional.	Julio de 2023	Julio 2024, julio de 2025, julio de 2026.	Julio de 2024 julio de 2026
2. En las nuevas incorporaciones para potenciar el equilibrio entre mujeres y hombres en los puestos donde la mujer sea el sexo menos representado, a igualdad de condiciones y siempre que cumpla el idéntico perfil requerido (titulación, conocimientos y competencias) para el puesto ofertado, se optará por la incorporación de la mujer al puesto	Nº de mujeres y hombres incorporadas/os Total, de incorporaciones (por posición: Ingenieras/os, Inspectoras/es, Administrativas/os)	Julio de 2023	Julio 2024, julio de 2025, julio de 2026.	Julio de 2024 julio de 2026

2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Objetivo 1: Velar por que la clasificación profesional en la empresa, dentro de los márgenes de actuación de la misma, se ajuste a lo establecido en la normativa que resulta de aplicación y especialmente en el RD 902/2020 en materia de trabajo de igual valor y valoración de puestos de trabajo.

Medidas	Indicadores/ Criterios de seguimiento	Implantación	Seguimiento	Evaluación
1. Detectar que los convenios colectivos aplicables a la empresa cumplen con los requisitos del RD 902/2020	Información sobre los sistemas de clasificación profesional establecida en los convenios De aplicación	Julio de 2023	Julio 2024, julio de 2025, julio de 2026.	Julio de 2024 julio de 2026.

Objetivo 2: Incluir la perspectiva de género en las descripciones y requisitos de los puestos de trabajo que se realicen en la empresa..

Medidas	Indicadores/ Criterios de seguimiento	Implantación	Seguimiento	Evaluación
1. Revisión de la descripción y funciones de los puestos existentes y de los de nueva creación para evitar utilizar términos discriminatorios atendiendo a términos neutros	Nº de revisiones realizadas y emisión de informe de los cambios propuestos.	Julio de 2024	Julio de 2025, julio de 2026.	Julio de 2024 julio de 2026.
2. Informar a la Comisión de seguimiento sobre los criterios utilizados para la agrupación de los puestos en las distintas categorías profesionales por actividades y evaluación de estos para verificar que están alineados con el principio de transparencia retributiva.	Informes realizados.	Julio de 2023	Julio 2024, julio de 2025, julio de 2026.	Julio de 2024 julio de 2026.

3. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Objetivo 1: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso en base a criterios objetivos. Incrementar durante la vigencia del Plan la promoción de mujeres en la Empresa, tomando como referencia las promociones realizadas en 2020.

Medidas	Indicadores/ Criterios de seguimiento	Implantación	Seguimiento	Evaluación
1. Para la cobertura de vacantes en igualdad de condiciones siempre y cuando se cumpla el idéntico perfil requerido (titulación, conocimientos y competencias) para el puesto ofertado se optará por la promoción del sexo infrarrepresentado en ese puesto. En los casos en que exista un condicionante externo que impida la aplicación de esta medida se informará a la Comisión de Seguimiento sobre las causas ajenas al presente Plan de Igualdad.	Nº de mujeres que hayan sido promocionadas anualmente e información de las causas cuando no ha podido aplicarse.	Julio de 2023	Julio de 2024, julio de 2025, julio de 2026.	Julio de 2025, julio de 2026.
2. Seguimiento de las incorporaciones en puestos masculinizados para identificar aquellas promociones que son consecuencia de causas estructurales (internas o externas) y a las que no se puede aplicar las acciones positivas del plan de igualdad.	Nº de promociones de este tipo detectadas	Julio de 2023	Julio 2024, julio de 2025, julio de 2026.	Julio de 2024 julio de 2026.
3. Mejorar el nº de promociones realizadas a mujeres partiendo del dato recogido en el Diagnóstico realizado en 2020 del Plan de Igualdad	Nº de promociones de este tipo detectadas.	Julio de 2023	Julio 2024, julio de 2025, julio de 2026.	Julio de 2024 julio de 2026.
4.Revisión de las descripción y funciones de los puestos de promoción existentes, para asegurar	Nº de revisiones realizadas y emisión informe de los cambios propuestos. Muestreo de al menos 10% de las promociones o como mínimo de 3.	Julio de 2024	Julio de 2025, julio de 2026.	Julio de 2024 julio de 2026.

que se usan términos no discriminatorios atendiendo a términos neutros, y acordes con las funciones del puesto.				
---	--	--	--	--

4. FORMACIÓN

Objetivo 1: Dar formación a la plantilla en Igualdad, estereotipos de género y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.

Medidas	Indicadores/ Criterios de seguimiento	Implantación	Seguimiento	Evaluación
1. Formación e información sobre la igualdad de género, estereotipos de género y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo en la formación inicial a nuevas incorporaciones.	Nº de personas formadas anualmente y horas de formación recibidas.	Julio de 2023	Julio de 2024, julio de 2025, julio de 2026.	Julio de 2024 julio de 2026.
2. Realizar acciones formativas sobre igualdad, estereotipos de géneros y prevención del acoso sexual y por razón de sexo entre hombres y mujeres dirigidas a responsables de estación y/o ingenieras/os.	Nº de personas formadas	Julio de 2023	Julio 2024, julio de 2025, julio de 2026.	Julio de 2024 julio de 2026.
3. Realizar acciones formativas sobre igualdad, estereotipos de géneros y prevención del acoso sexual y por razón de sexo entre hombres y mujeres dirigidas a RRHH, Marketing, directores territoriales y mandos intermedios	Nº de personas formadas	Julio de 2023	Julio 2024, julio de 2025, julio de 2026.	Julio de 2024 julio de 2026.
4. Realizar acciones formativas sobre igualdad, estereotipos de géneros y prevención del acoso sexual y por razón de sexo entre hombres y	Nº de personas formadas	Julio de 2024	Julio de 2025, julio de 2026	Julio de 2024 julio de 2026.

mujeres dirigidas a personal inspector y administrativo.				
--	--	--	--	--

Objetivo 2 Garantizar la igualdad de trato y oportunidades para el acceso a la formación de la plantilla.

Medidas	Indicadores/ Criterios de seguimiento	Implantación	Seguimiento	Evaluación
1. Garantizar la formación dentro del horario laboral priorizando compatibilizar los horarios de la formación con los horarios de las jornadas reducidas, o cualquier otra medida de conciliación.	Nº de personas formadas anualmente dentro y fuera del horario laboral y horas.	Julio de 2023	Julio de 2024, julio de 2025, julio de 2026.	Julio de 2024 julio de 2026.
2. Realizar formación para adaptación al puesto de trabajo para las personas que hayan tenido una baja laboral de larga duración, excedencia etc	Nº de personas formadas	Julio de 2023	Julio 2024, julio de 2025, julio de 2026.	Julio de 2024 julio de 2026.
3. Evaluar las demandas individuales de formación voluntaria.	Nº acciones formativas individuales presentadas/aprobadas y rechazadas desagregadas por sexo	Julio de 2023	Julio 2024, julio de 2025, julio de 2026.	Julio de 2024 julio de 2026.
4. Desarrollo del plan de formación anual con perspectiva de género.	Nº acciones formativas que han hecho hombres y mujeres dentro del mismo puesto.	Julio de 2023	Julio 2024, julio de 2025, julio de 2026.	Julio de 2024 julio de 2026.
5. Garantizar el acceso a la formación de las personas en excedencia.	Nº de personas en excedencia informadas de las formaciones planificadas por la empresa	Julio de 2023	Julio 2024, julio de 2025, julio de 2026.	Julio de 2024 julio de 2026.

Objetivo 3 Asegurar la presencia de mujeres en los cursos de formación para el desarrollo profesional.

Medidas	Indicadores/ Criterios de seguimiento	Implantación	Seguimiento	Evaluación
1. Diseño de un plan de formación específica para que las mujeres inspectoras puedan promocionar a puestos de jefatura de equipos, jefatura de unidad móvil y jefatura de nave.	Nº de acciones formativas/Nº asistentes	Julio de 2024	Julio de 2025, julio de 2026.	Julio de 2025, julio de 2026.
2. Incrementar la presencia de mujeres en acciones formativas relacionadas con puestos masculinizados en la empresa.	Nº de personas formadas/Nº acciones y horas de formación impartidas.	Julio de 2024	Julio de 2025, julio de 2026.	Julio de 2025, julio de 2026.
3. Seguimiento del Plan de formación para verificar que el personal es formado con independencia del sexo.	Nº de personas formadas/Nº acciones y horas de formación impartidas	Julio de 2023	Julio 2024, julio de 2025, julio de 2026.	Julio de 2024 julio de 2026.

5. CONDICIONES DE TRABAJO

Objetivo 1: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en las condiciones de trabajo, propiciando la aplicación del principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación y reducir la mayor parcialidad de las trabajadoras.

Medidas	Indicadores/ Criterios de seguimiento	Implantación	Seguimiento	Evaluación
1. Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes (a tiempo completo) y/o de aumento de jornada en el mismo centro de trabajo. Se informará de aquellas situaciones y las causas en las que por condicionantes externos no se haya podido implementar esta medida	Análisis del número de mujeres y de hombres a los que se les ha ampliado la jornada por vacantes definitivas	Julio de 2023	Julio de 2024, julio de 2025, julio de 2026.	Julio de 2024 julio de 2026.
2. Seguimiento de las condiciones de contratación de los temporales e indefinidos y en jornada completa y parcial, desagregadas por sexo.	Nº de contratos temporales e indefinidos/ Nº contratos a tiempo completo y parcial/Hombres y mujeres.	Julio de 2023	Julio 2024, julio de 2025, julio de 2026.	Julio de 2024 julio de 2026.

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

Objetivo 1: Garantizar que en GRUPO ITEVELESA, SL se pueda compatibilizar la vida personal, laboral y familiar.

Medidas	Indicadores/ Criterios de seguimiento	Implantación	Seguimiento	Evaluación
1. Realizar un seguimiento de los derechos de conciliación ejercidos en la empresa por sexos y tipos	Nº de mujeres y nº de hombres que han ejercitado anualmente esos derechos	Julio de 2023	Julio de 2024, julio de 2025, julio de 2026.	Julio de 2024 julio de 2026.

Objetivo 2: Promover en GRUPO ITEVELESA, SL una cultura que facilite la conciliación y la corresponsabilidad.

Medidas	Indicadores/ Criterios de seguimiento	Implantación	Seguimiento	Evaluación
1. Aumentar hasta los 4 años el tiempo de excedencia por cuidado de menores con reserva de puesto los primeros 18 meses. Transcurrido dicho plazo la reserva se referirá a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente	Nº de mujeres y hombres que se acogen a esta medida anualmente	Julio de 2023	Julio de 2024, julio de 2025, julio de 2026.	Julio de 2024 julio de 2026.
2. Aumentar de 2 a 3 años la excedencia por cuidado de personas dependientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad con reserva del puesto de trabajo los primeros 18 meses. Transcurrido dicho plazo la reserva se referirá a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente	Nº de mujeres y hombres que se acogen a esta medida anualmente	Julio de 2023	Julio de 2024, julio de 2025, julio de 2026.	Julio de 2024 julio de 2026.
3. Elaborar un díptico que recoja el conjunto de medidas de conciliación y corresponsabilidad disponibles y los posibles requisitos o requerimientos que se dan para	Nº de Centros de Trabajo en los que se publique el díptico anualmente	Julio de 2024	Julio de 2025, julio de 2026.	Julio de 2024 julio de 2026.

su petición y aprobación que se colgará en los tabloneros de anuncios de los centros de trabajo.				
4. Conceder permisos no retribuidos por el tiempo necesario para que las trabajadoras que decidan someterse a tratamiento de técnicas de reproducción asistida, siempre y cuando se comunique con una antelación mínima de 3 días y con un máximo de 10 horas al año.	Nº de mujeres y hombres que se acogen a esta medida anualmente	Julio 2022	Julio de 2023, julio de 2024, julio de 2025 y julio de 2026.	Julio de 2024 julio de 2026.
5. En caso de adopciones internacionales, se establecerá la posibilidad de conceder permiso sin sueldo, pero con derecho a reserva de puesto de trabajo de una duración máxima de 2 meses para los casos que exista resolución firme de la adopción y siempre y cuando el/la trabajador pueda acreditar ese tiempo para realizar el desplazamiento, permanencia y regreso del país de origen del adoptado/a	Nº de mujeres y hombres que se acogen a esta medida anualmente	Julio 2022	Julio de 2023, julio de 2024, julio de 2025 y julio de 2026.	Julio de 2024 julio de 2026.
6. En aquellos convenios colectivos de aplicación donde no se regule la acumulación de la lactancia, ésta se podrá acumular en 15 días hábiles o los correspondientes en caso de parto múltiple, y en caso de que la acumulación de la lactancia se solicite en un momento posterior a la inmediata alta de la baja por nacimiento de hijo, será proporcional al tiempo que falte hasta que el menor o la menor cumpla 9 meses descontando 16 semanas más el número de días transcurridos desde el alta de la baja por nacimiento de hijo/a.	Nº de mujeres y hombres que se acogen a esta medida anualmente	Julio 2022	Julio de 2023, julio de 2024, julio de 2025 y julio de 2026.	Julio de 2024 julio de 2026.
7. El Responsable de Igualdad participará en la tramitación de todas las solicitudes de adaptación de jornada, promoviendo su concesión cuando sea posible, proponiendo alternativas y analizando previamente en su caso las posibles causas de denegación cuando las haya. Y reportará anualmente a la Comisión de Seguimiento el número de solicitudes aprobadas y denegadas y los motivos.	Nº solicitudes que se realizan anualmente aprobadas y denegadas y motivos.	Julio 2022	Julio de 2023, julio de 2024, julio de 2025 y julio de 2026.	Julio de 2024 julio de 2026.
8. Aquellas personas que acrediten que tengan familias monoparentales o tengan custodia	Nº de mujeres y hombres que presenten anualmente estas solicitudes	Julio 2022	Julio de 2023, julio de 2024, julio de 2025 y julio de 2026.	Julio de 2024 julio de 2026.

compartida de hijos/as menores, en las solicitudes de vacaciones, días libres o de asuntos propios en aquellos servicios donde estén establecidos y su concesión tenga condicionantes, podrán hacer constar dicha circunstancia y la relación de la misma con la petición, para que pueda ser tenida en cuenta en su tramitación, en la medida en que lo permitan las circunstancias de los servicios y en su caso se informará de la causa por la que no puedan tenerse en cuenta estas circunstancias.	y nº solicitudes aceptadas.		de 2026.	
9. Posibilidad de favorecer el cambio de turno del día en el que tenga que atender a necesidades suficientemente acreditadas para acompañamiento al médico a menores y mayores dependientes de 1º grado previa acreditación de dicha situación.	Nº de mujeres y hombres que presenten anualmente estas solicitudes y nº solicitudes aceptadas.	Julio 2022	Julio de 2023, julio de 2024, julio de 2025 y julio de 2026.	Julio de 2024 julio de 2026.
10. Se estudiará en aquellas estaciones ITV en los que sea posible por el número de trabajadores, y siempre y cuando no se perjudique ni la actividad, ni pueda dar lugar a agravios comparativos entre compañeros, la posibilidad de flexibilidad horaria de hasta 30 minutos en la entrada o en la salida de la jornada, con el fin de buscar medidas de conciliación, que se compensarán de forma acordada en los momentos que garanticen la mejora del servicio	Nº de solicitudes de flexibilización presentadas, aceptadas y denegadas	Julio 2022	Julio de 2023, julio de 2024, julio de 2025 y julio de 2026.	Julio de 2024 julio de 2026.
11. Equiparar los derechos a utilización de los permisos retribuidos y no retribuidos por las parejas de hecho, debidamente inscritas como tales en el registro específico municipal o autonómico con la acreditación de su situación	Nº de mujeres y hombres que presenten anualmente estas solicitudes y nº solicitudes aceptadas	Julio 2022	Julio de 2023, julio de 2024, julio de 2025 y julio de 2026.	Julio de 2024 julio de 2026.

7. INFRARREPRESENTACION FEMENINA

Objetivo 1: Garantizar que en GRUPO ITEVELESA, SL se pueda compatibilizar la vida personal, laboral y familiar.

Medidas	Indicadores/ Criterios de seguimiento	Implantación	Seguimiento	Evaluación
1. Recopilar para futuras vacantes en áreas o departamentos masculinizados currículos de mujeres recurriendo a centros, entidades y organismos formativos que faciliten la ampliación de fuentes de reclutamiento para facilitar la contratación de mujeres en puestos y departamentos donde estén infrarrepresentadas	Nº de currículos recopilados anualmente	Julio de 2023	Julio de 2024, julio de 2025, julio de 2026.	Julio de 2024 julio de 2026.
2. Informar a la Comisión de Seguimiento de los motivos por los que se han descartado candidaturas femeninas en las posiciones de responsabilidad que estén masculinizadas y donde las mujeres están infrarrepresentadas.	Nº casos en los que se haya descartado candidaturas femeninas.	Julio de 2023	Julio de 2024, julio de 2025, julio de 2026.	Julio de 2024 julio de 2026.

Objetivo 2: Que en los procesos de selección, contratación y promoción se fomente una presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Medidas	Indicadores/ Criterios de seguimiento	Implantación	Seguimiento	Evaluación
1. Continuidad del proyecto CICERONE dando a conocer experiencias personales de mujeres en el ámbito de la automoción a estudiantes femeninas de ESO y Bachillerato, para despertar en ellas el interés por el sector.	Nº de centros visitados/Nº alumnos/as que han asistido a las charlas.	Julio de 2023	Julio de 2024, julio de 2025, julio de 2026.	Julio de 2024 julio de 2026.
2. Creación de la beca "Carmen Fernández Vázquez", en homenaje a la primera ingeniera en Grupo Itevelesa. Constará de una dotación de	Nº de alumnas que han participado.	Julio de 2023	Julio de 2024, julio de 2025, julio de 2026.	Julio de 2024 julio de 2026.

500€ para premiar el mejor expediente académico femenino del último curso del Grado Superior en Automoción.				
---	--	--	--	--

Objetivo 3: Asegurar la presencia de la mujer en las ternas finales de los procesos de selección y promoción de las posiciones donde estén infrarrepresentadas.

Medidas	Indicadores/ Criterios de seguimiento	Implantación	Seguimiento	Evaluación
1. En los procesos de selección y promoción donde la mujer está infrarrepresentada y se descarte o no existan candidaturas femeninas, se identificarán las razones por las que se ha elegido al candidato, y se ha descartado a la candidatura femenina.	Nº puestos a cubrir/ Nº candidatos/Nº mujeres seleccionadas	Julio de 2023	Julio de 2024, julio de 2025, julio de 2026.	Julio de 2024 julio de 2026.
2. Publicitar en las ofertas de empleo, el compromiso de la empresa con la Igualdad de Oportunidades.	Nº de ofertas publicadas.	Julio de 2022	Julio de 2023, julio de 2024, julio 2025, julio de 2026.	Julio de 2024 julio de 2026.

8. RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Objetivo 1: Garantizar sistemas de retribución no discriminatorios por razón de género, en aplicación del principio de igualdad retributiva para trabajo de igual valor.

Medidas	Indicadores/ Criterios de seguimiento	Implantación	Seguimiento	Evaluación
1. Aportar a la Comisión de seguimiento los datos del registro retributivo efectivo y equiparado así como la conversión de los niveles de grado OMD y puesto.	Informes entregados	Octubre 2022	Octubre 2022	Julio de 2024 julio de 2026.
2. Realizar un análisis de las diferencias importantes encontradas en el registro retributivo, que superen o bien los 1.000€ o el 7%.	Informe detallado del grupo a analizar	Enero de 2023	Julio de 2023, enero 2024, julio de 2024, enero 2025, julio 2025, enero 2026, julio de 2026.	Julio de 2024 julio de 2026.
3. Realizar un seguimiento de los registros retributivos efectivo y el normalizado para ver posibles diferencias.	Informe del registro retributivo efectivo y equiparado.	Julio de 2023	Julio de 2024, julio de 2025, julio de 2026.	Julio de 2024 julio de 2026.

9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo 1: Prevenir y erradicar el acoso sexual o por razón de sexo en Grupo Itevelesa SL

Medidas	Indicadores/ Criterios de seguimiento	Implantación	Seguimiento	Evaluación
1. Implantación del Protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo, negociado e incluido en el presente Plan de Igualdad de los niveles de grado OMD y puesto.	Nº de veces que se aplica anualmente	Julio de 2022	Enero 2023, julio 2023, enero 2024, julio 2024, enero 2025, julio 2025, enero 2026, julio 2026	Julio de 2024 julio de 2026.
2. Diseño de un programa en materia de prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo, dirigido a las personas que integrarán la comisión de investigación cuyo contenido será validado por la comisión de igualdad.	Revisión contenida del curso	Julio de 2023	Enero 2024, julio de 2024, enero 2025 julio 2025, enero 2026, julio de 2026.	Julio de 2024 julio de 2026.
3. Elaboración de un informe anual por parte de RRHH que se presentará a la Comisión de seguimiento sobre los expedientes tramitados en aplicación del Protocolo por denuncias por acoso sexual o por razón de sexo.	Nº de expedientes tramitados y resultado de los mismos	Julio de 2023	Julio de 2024, julio de 2025, julio de 2026.	Julio de 2024 julio de 2026.

Objetivo 2: Garantizar la comunicación y la accesibilidad del protocolo a todo el personal.

Medidas	Indicadores/ Criterios de seguimiento	Implantación	Seguimiento	Evaluación
1. Envío de circular o comunicado a todo el personal, desde el mail de la comisión de igualdad donde se publicite tanto el protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Fecha de envío y número de personas que lo han recibido	Octubre de 2022	Enero 2023, julio 2023, enero 2024, julio 2024, enero 2025, julio 2025, enero 2026, julio 2026	Julio de 2024 julio de 2026.

como del canal de denuncia habilitado y las personas que componen la comisión de investigación.				
2. Publicación del Protocolo y del modelo de denuncia en la intranet y/o tablones. Publicar el modelo de denuncia en la intranet en un lugar preferente y de fácil acceso	Enlace donde está publicado	Octubre de 2022	Enero 2023, julio 2023, enero 2024, julio 2024, enero 2025, julio 2025, enero 2026, julio 2026	Julio de 2024 julio de 2026.
3. Inclusión del protocolo y del modelo de denuncia en el manual de acogida para las nuevas incorporaciones.	Nº de entregas realizadas	Julio de 2023	Julio de 2024, julio de 2025, julio de 2026.	Julio de 2024 julio de 2026.

10. PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo 1: Propiciar y favorecer una adecuada protección en el ámbito laboral de las trabajadoras en situación de violencia de género.

Medidas	Indicadores/ Criterios de seguimiento	Implantación	Seguimiento	Evaluación
1. Garantizar los derechos que recoge la LO 1/2004 y el Pacto de Estado, además de lo establecido en la Guía para la protección y ayuda a las víctimas de violencia de género, negociado e incluido en el Presente Plan de Igualdad. Anexo I	Nº de mujeres que se acogen a derechos y beneficios incluidos en la Guía anualmente	Julio de 2023	Julio de 2024, julio de 2025, julio de 2026.	Julio de 2024 julio de 2026.
2. Distribución de la Guía entre el personal de las Áreas de la Empresa que va a aplicar el contenido de dicha guía.	Nº de personas a las que se le entrega la guía.	Julio de 2023	Enero 2024, julio de 2024, enero 2025 julio 2025, enero 2026, julio de 2026.	Julio de 2024 julio de 2026.
3. Fomentar la colaboración con agentes de empleo (Asociaciones, Fundaciones, ONGs), en aquellos procesos de selección de búsqueda externa para facilitar la contratación de mujeres víctimas de violencia de género	Acciones/Convenios/Colaboraciones/Proyectos desarrollados	Julio de 2023	Julio de 2024, julio de 2025, julio de 2026.	Julio de 2024 julio de 2026.
4. Promover en la medida de lo posible la contratación de mujeres víctimas de violencia de género, cuando se den vacantes.	Acciones/Convenios/Colaboraciones/Proyectos desarrollados	Julio de 2023	Julio de 2024, julio de 2025, julio de 2026.	Julio de 2024 julio de 2026.
5. Establecer un procedimiento interno de activación en los casos víctimas de violencia de género, incluyendo los responsables de contacto en la empresa	Procedimiento	Julio de 2023	Julio de 2024, julio de 2025, julio de 2026.	Julio de 2024 julio de 2026.

6. Formación a los equipos encargados de la atención de las posibles víctimas de violencia de género	Nº cursos/ Nº personas formadas/ contenido	Julio de 2023	Julio de 2024, julio de 2025, julio de 2026.	Julio de 2024 julio de 2026.
--	--	---------------	--	------------------------------

11. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Objetivo 1: Adoptar el enfoque de género en las políticas de comunicación de la empresa, potenciando la cultura de la igualdad y participandode la difusión del Plan de Igualdad.

Medidas	Indicadores/ Criterios de seguimiento	Implantación	Seguimiento	Evaluación
1. Conmemoración de los días 8 de febrero, 8 de marzo y 25 noviembre	Campañas realizadas	8 febrero, 8 de marzo y 25 de noviembre	Julio de 2023, julio de 2024, julio de 2025, julio de 2026.	Julio de 2024 julio de 2026.
2. Transmitir a las empresas colaboradoras, subcontratas, proveedores, los compromisos y objetivos adquiridos en materia de igualdad de oportunidades	Comunicaciones realizadas	Julio de 2023	Julio de 2023, julio de 2024, julio de 2025, julio de 2026.	Julio de 2024 julio de 2026.
3. Reservar un espacio en la revista digital de la empresa dedicado al papel relevante de la mujer a lo largo de la historia, en sectores técnicos, en la ciencia.....etc	Nº artículos publicados	Julio de 2024	Julio de 2025, julio de 2026.	Julio de 2024 julio de 2026.
4. Editar el Plan de Igualdad (en formato digital o papel) y realizar una campaña específica de difusión.	Nº centros en los que se distribuye, nº de copias distribuidas anualmente	Abril de 2023	Julio de 2024, julio de 2025, julio de 2026.	Julio de 2024 julio de 2026.
5. Incluir en el Manual de acogida el plan de igualdad, protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, y la guía de ayuda y protección a las víctimas de violencia de género	Nº difusiones realizadas anualmente	Julio de 2023	Julio de 2024, julio de 2025, julio de 2026.	Julio de 2024 julio de 2026.
6. Revisar y corrección si procede del lenguaje y las imágenes de las comunicaciones internas y externas para asegurar que cumplen con los objetivos del plan de igualdad	Nº de revisiones y Nº de correcciones	Julio de 2023	Julio de 2024, julio de 2025, julio de 2026.	Julio de 2024 julio de 2026.

7. Realizar una evaluación de las medidas previstas en el Plan en el segundo y último año de vigencia de conformidad a lo dispuesto en el artículo 9.6 del RD901/2020 de 13 de octubre	Nº de revisiones y Nº de correcciones	Julio 2024 y julio 2026	Julio 2024 y julio 2026	Julio de 2024 julio de 2026.
--	---------------------------------------	-------------------------	-------------------------	------------------------------

11.SALUD LABORAL

Objetivo 1: Introducir la perspectiva de género en la política de salud laboral y herramientas de P.R.L. con el fin de adaptarlas a las necesidades físicas, biológicas y sociales de las personas trabajadoras

Medidas	Indicadores/ Criterios de seguimiento	Implantación	Seguimiento	Evaluación
1. Presentación por parte del Dpto de PRL a la Comisión de seguimiento de información desagregada por sexo sobre índices de absentismo, accidentes de trabajo y enfermedad profesional. Considerar las variables relacionadas con el sexo en los sistemas de recogida de datos para detectar y prevenir daños en el trabajo vinculados al sexo.	Informe anual	Julio de 2023	Julio de 2024, julio de 2025, julio de 2026.	Julio de 2024 julio de 2026.
2. Asegurar que la ropa de trabajo y los EPIS son adecuados al patronaje y tallaje femenino y cumplen la normativa en materia de PRL.	Informe anual	Julio de 2023	Julio de 2024, julio de 2025, julio de 2026.	Julio de 2024 julio de 2026.
3. Asegurar que las instalaciones de los centros de trabajo son adecuadas para la incorporación de la mujer en todos los puestos de trabajo de cada centro.	Nº de revisiones y Nº de correcciones	Julio de 2023	Julio de 2024, julio de 2025, julio de 2026.	Julio de 2024 julio de 2026.
4. Realizar las evaluaciones de riesgos laborales teniendo en cuenta la perspectiva de género	Protocolos elaborados y revisiones	Julio 2024 y julio 2026	Julio 2024 y julio 2026	Julio de 2024 julio de 2026.

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento, ejecución y desarrollo del presente Plan de Igualdad, se constituirá una Comisión de Seguimiento del presente Plan de Igualdad para preservar el principio de equilibrio entre ambas representaciones firmantes, empresariales y sindicales.

Se adjunta como composición y reglamento de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento del Plan.

10.1. Composición de la Comisión de seguimiento y Evaluación

La Comisión Paritaria de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad estará compuesta, por las mismas personas que conforman la Comisión Negociadora del Plan.

Por parte de la Representación de la empresa

- Carmen Rodríguez Calvo
- Ana Isabel Bartolomé Castro
- Noelia Hernández Marcos
- Claudia Martín Martín
- Jorge de la Fuente Gómez
- Cesar de la Puente Gutiérrez
- José Luis Acebes Martín
- María Victoria Antona Sánchez
- Camino Sahelices Merino
- Julio Javier Vaquero García

Por parte de la Representación social

- Ana Cid Massó
- Eduardo Redondo García
- Juan Carlos Collazos Domínguez
- Juan María Revuelta
- Daniel de Diego Sanz.
- Ángel Mario Pérez Bajo
- Eduardo Fernández Fernández
- Miguel Basconcillos López
- Jesús San Emeterio Garmendia.
- Raúl Lucas Rodríguez.

Por parte de la Representación Sindical

- Elena Martínez Vidal.
- Natalia Bugby Ramos.

Asimismo, podrá contar en sus reuniones con el asesoramiento de personas ajenas a la empresa especialmente cualificadas en las materias objeto de regulación por el presente capítulo. Las mismas tendrán voz, pero no voto.

10.2 Sustituciones:

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

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

La persona que causa baja lo comunicará a la comisión de Seguimiento, siendo la parte a la que represente la legitimada para sustituirla.

10.3 Funciones de la Comisión de seguimiento y Evaluación:

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

- Revisar los plazos de ejecución de las acciones y medidas positivas a tomar, por medio de los cronogramas y los indicadores que permitan evaluar la eficacia de estas medidas.
- Seguimiento de la aplicación del mismo tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad
- Elaborar anualmente un informe de seguimiento de las medidas del Plan de Igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de medidas.
- Promover medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas concretas adoptadas.
- Elaborar el informe de evaluación intermedio y final.
- Interpretación del Plan de Igualdad
- Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el Plan de Igualdad.
- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Acordar con la dirección de la empresa el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación y corresponsabilidad
- Analizar periódicamente el contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la empresa, así como de la composición de los procesos de selección.
- Analizar periódicamente las promociones y cambios internos de puestos de trabajo.
- Analizar al menos anualmente los indicadores establecidos en el plan de igualdad.
- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual y por razón de sexo en cualquiera de sus formas, así como promover el establecimiento de medidas que eviten

cualquier tipo de situación de acoso, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.

- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización como Jornadas sobre Igualdad.
- Estudiar y analizar la evaluación de la situación de la mujer en EMPRESA y de las medidas puestas en marcha pudiendo, si se estima necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.
- Participación activa en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados con el Plan de Igualdad.
- Realizar la difusión del Plan de Igualdad y de sus avances al conjunto de la plantilla.

10.4 Funcionamiento de la Comisión de seguimiento:

Una vez elaborado el Plan de Igualdad la Comisión de seguimiento se reunirá de forma ordinaria dos veces al año, de forma semestral, una reunión presencial y otra telemática.

Las reuniones serán convocadas por la persona responsable de la implantación del plan de igualdad quien deberá elaborar el orden del día de las reuniones y levantar acta de los comentarios realizados por cualquiera de las partes y de los acuerdos adoptados. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación mínima de 7 días.

Asimismo, se podrán convocar reuniones extraordinarias a solicitud de cualquiera de las partes por el mismo procedimiento de antelación antes descrito.

Los motivos para la convocatoria de reuniones extraordinarias serán entre otros:

- Conocimiento por parte de alguno de los miembros de la Comisión de situaciones de discriminación directa o indirecta.
- En caso de que la empresa opte a certificaciones, subvenciones o ayudas en materia de igualdad, podrá comunicar a la Comisión de seguimiento o solicitar informe convocando en su caso reunión telemática.

Y en todo caso cuando se den circunstancias excepcionales en el transcurso de la ejecución y vigencia del Plan.

10.5. Actas

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

10.6 Confidencialidad:

Todas las personas componentes de la Comisión deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de la misma o les fuera entregada y que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado y no esté recogida en el acta.

10.7 Medios:

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

La documentación se entregará con la antelación necesaria para poder analizar la documentación, que será de aproximadamente 15 días.

11.PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN DEL PLAN

Sin perjuicio de los plazos previstos que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el artículo 9.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

En concreto, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando debe hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Asimismo, y para el caso de que fuera necesario, las modificaciones del Plan de Igualdad serán aprobadas por la Comisión de Seguimiento.

Las partes signatarias del presente Plan de Igualdad acuerdan su adhesión total e incondicionada al Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales; sujetándose íntegramente a los órganos de mediación establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), en los términos establecidos en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales o acuerdo que le sustituya.

Disposición Adicional Primera.

En el caso de que existan discrepancias y/o controversias en la interpretación del contenido del Plan y que no puedan ser solventadas dentro de la Comisión de Seguimiento y Evaluación, se acudirá a los procedimientos y órganos de solución autonómica de conflictos (V Acuerdo sobre solución Autónoma de Conflictos Laborales o acuerdo que le sustituya)

Disposición Adicional Segunda

La Dirección de la Empresa nombrará una persona Responsable de Igualdad que, teniendo los conocimientos, cualificación y experiencia en materia de Igualdad, disponga de las facultades y recursos necesario para lleva a cabo, entre otras, las siguientes funciones y cometidos:

1. Velar porque el Plan de Igualdad se implante, desarrolle y mantenga de conformidad con los objetivos y medidas concretas en el mismo.
2. Informar a la Dirección de la Empresa sobre el funcionamiento y desarrollo del Plan de Igualdad para su seguimiento, incluyendo, en su caso, recomendaciones de mejora e impulso, si la comisión de seguimiento y evaluación del Plan las considera oportunas.
3. Fomentar e impulsar la concienciación y difusión del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.

En Madrid a 11 de julio de 2022

PARTE SOCIAL	FIRMAS
Ángel Mario Pérez Bajo	
Miguel Basconillos López	
Eduardo Redondo García	
Juan C. Collazo Domínguez	
Juan M ^a Revuelta Hornes	
Eduardo Fernández Fernández	
Raúl Lucas Rodríguez	
Ana Cid Massó	
Daniel de Diego Sanz	
Jesús San Emeterio Garmendia	
Elena Martínez Vidal	
Natalia Bugby Ramos	

PARTE EMPRESARIAL	FIRMAS
Claudia Martín Martín	
M ^a Victoria Antona Sánchez	
Ana Isabel Bartolomé Castro	
Noelia Hernández Marcos	
Camino Sahelices Merino	
Carmen M ^a Rodríguez Calvo	
Julio Vaquero García	
Jorge de la Fuente Gómez	
César de la Puente Gutiérrez	
Jose Luis Acebes Martín	