
**PLAN DE IGUALDAD
DE LA EMPRESA
INGEIN 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 Ingein, SL.
 - 6.2.** Informe sobre la auditoría retributiva en Ingein, 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 Protocolo para la prevención del Acoso Sexual y por razón de sexo.

ANEXO III. 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 Plan de Igualdad de INGEIN SL.

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 INGEIN 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 INGEIN 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 INGEIN 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 INGEIN 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 INGEIN SL con CIF: B13102009 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 INGEIN SL
- La Representación Legal de las personas Trabajadoras
- La Federación Estatal de Construcción, Industria y Agro de UGT (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 INGEIN, 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.

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 INGEIN, 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 INGEIN, SL es una empresa perteneciente al Grupo Itevelesa cuya actividad se centra en la realización de pruebas, inspecciones y certificaciones y está acreditada por las principales organizaciones internacionales. Es Organismo de Control (OC); Entidad de Inspección y Control Industrial (E.I.C.I) en la Comunidad de Madrid; Organismo Notificado, Laboratorio de Calibración, Organismo Autorizado de Verificación Metrología e ITEAF.

Cuenta con 20 delegaciones con presencia en todo el territorio nacional, y las principales actividades que realiza son: Seguridad Industrial, Medioambiente y Metrología.

- **Seguridad Industrial:** Inspecciones y certificaciones de instalaciones y equipos para asegurar el cumplimiento de los requisitos de seguridad.
- **Medioambiente:** Solución completa para el control de los requisitos de calidad de aguas, vertidos, aire, ruido y residuos.
- **Metrología:** Calibración y verificación de equipos y sistemas de medida para garantizar el cumplimiento de los requisitos reglamentarios.

Las actividades que realiza la empresa de seguridad industrial, medioambiente y metrología, incluyen tareas que tradicionalmente han sido 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 atención al cliente, facturación y gestión de documentación, así como el cobro del servicio recibido, siendo éstas desempeñadas mayoritariamente por mujeres.

Tiene un único Convenio de aplicación que es el Convenio Nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos.

Los datos usados para el diagnóstico corresponden al ejercicio 2021.

A) INFORME DE LA PLANTILLA Y CLASIFICACION PROFESIONAL

Las mujeres representan el 29,89% de una plantilla total de 261 personas trabajadoras y los hombres el 70,11% (78 mujeres y 183 hombres).

No hay mujeres en el comité de Dirección.

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

- El sector de ingeniería y especialmente el de organismo de control es un sector tradicional y culturalmente masculinizado.
- Los puestos de técnico e ingeniero que es el que comprende mayoritariamente la estructura de la plantilla, son puesto mayoritariamente ocupados por hombres, y esto es debido a que tanto en los estudios de formación profesional de grado medio y superior si como en los universitarios de grado (rama de ciencias) el porcentaje de mujeres que se decantan por estudiar alguna de las titulaciones de dicha rama es muy inferior al de los hombres.
- En los estudios de FP Grado Medio en titulaciones referidas a la actividad que realiza INGEIN (Electricidad, Instalación y mantenimiento, seguridad y medio ambiente) el porcentaje de mujeres es apenas insignificante frente al de los hombres.
- En los estudios de ingeniería, según datos del Ministerio de Igualdad, el porcentaje de mujeres está estancado desde hace años y supone un 17,62% de presencia femenina.
- En base a lo anterior, nos encontramos con una importante barrera para la selección y contratación de mujeres en el sector.

EDAD

Edad	% Hombres	% Mujeres	Distribución Hombres	Distribución Mujeres
20-30	67,44%	32,56%	15,85%	17,95%
31-40	69,23%	30,77%	19,67%	20,51%
41-50	68,97%	31,03%	43,72%	46,15%
51-55	72,97%	27,03%	14,75%	12,82%
56-60	80,00%	20,00%	4,37%	2,56%
>61	100,00%	0,00%	1,64%	0,00%
Total general	70,11%	29,89%	100,00%	100,00%

La representación de mujeres en el rango de menores de 30 años se sitúa en el 17,95%, y en el rango de entre 56-60 años se sitúa en el 2,56%.
El rango en el que hay mayor plantilla es el de 41-50 años, por tanto, INGEIN tiene una plantilla con edad media (ni joven ni envejecida)

ANTIGÜEDAD

Antigüedad	% Hombres	% Mujeres	Distribución Hombres	Distribución Mujeres
< 1 año	70,83%	29,17%	9,29%	8,97%
1 a 3	61,76%	38,24%	22,95%	33,33%
4 a 5	82,05%	17,95%	17,49%	8,97%
6 a 10	69,70%	30,30%	12,57%	12,82%
11 a 15	66,67%	33,33%	10,93%	12,82%
16 a 25	73,21%	26,79%	22,40%	19,23%
> 25 años	72,73%	27,27%	4,37%	3,85%
Total general	70,11%	29,89%	100,00%	100,00%

En el rango de < 1 año y de 4 a 5 años de antigüedad es donde existen menor número de mujeres. Siendo en el rango de menos de 1 año donde se sitúa el porcentaje mayor de hombres junto con el del mayor de 25 años, donde 3 mujeres.

La franja de antigüedad donde se sitúa el mayor número de personal es el de menos de 1 a 3 años.

CATEGORIA PROFESIONAL

Grupo Prof.	Categorías	% Hombres	% Mujeres	Distribucion Hombres	Distribucion Mujeres	Brecha de Genero
		Grupo II	ADMINISTRATIVA/O	17,54%	82,46%	5,46%
Grupo II	COMERCIAL	62,50%	37,50%	2,73%	3,85%	25,00%
Grupo I	DIRECTIVA/O	100,00%	0,00%	2,73%	0,00%	100,00%
Grupo I	INGENIERA/O	76,71%	23,29%	30,60%	21,79%	53,42%
Grupo I	MANDO INTERMEDIO	57,14%	42,86%	4,37%	7,69%	14,29%
Grupo III	TECNICA/O	95,19%	4,81%	54,10%	6,41%	90,38%
Total general		70,11%	29,89%	100,00%	100,00%	40,23%

El 60,26% de las mujeres ocupan puestos administrativos, frente a un 5,46% de los hombres, con lo que podemos considerar que son puestos feminizados. El 54,10 % de los hombres están en puestos de técnico frente a un 6,41% de mujeres en estas posiciones, siendo un puesto altamente masculinizado, según lo expuesto anteriormente.

BAJAS:

Motivos de Baja Etiquetas de fila	% Hombres	% Mujeres	Distribucion Hombres	Distribucion Mujeres	% sobre total	
					Hombres	Mujeres
Baja voluntaria	82,35%	17,65%	38,89%	27,27%	29,79%	6,38%
Cese en período de prueba a	85,71%	14,29%	16,67%	9,09%	12,77%	2,13%
Despido	40,00%	60,00%	5,56%	27,27%	4,26%	6,38%
Excedencia	100,00%	0,00%	2,78%	0,00%	2,13%	0,00%
Fin de contrato temporal	78,57%	21,43%	30,56%	27,27%	23,40%	6,38%
Pase a la situación de pensi	100,00%	0,00%	2,78%	0,00%	2,13%	0,00%
Resolución del trabajador/a po	50,00%	50,00%	2,78%	9,09%	2,13%	2,13%
Total Bajas	76,60%	23,40%	100,00%	100,00%	76,60%	23,40%

Las bajas de mujeres suponen un 22,81% y el de los hombres el 77,19%.

B) CONDICIONES DE TRABAJO

CONTRATOS

Si analizamos sobre la distribución de los tipos de contrato observamos que el 78,21% de las mujeres tiene un contrato indefinido frente al 88,52% de los hombres.

Tipo de Contrato	% Hombres	% Mujeres	Distribución Hombres	Distribución Mujeres
Total Indefinidos	72,65%	27,35%	88,52%	78,21%
Total Temporales	55,26%	44,74%	11,48%	21,79%
Total general	70,11%	29,88%	100%	100%

JORNADA:

Observamos que 21,79% de las personas con jornada reducida son mujeres frente el 2,19% que son hombres.

	% Hombres	% Mujeres	Distribución Hombres	Distribución Mujeres
Completa	76,50%	23,50%	97,81%	70,51%
Reducida	19,05%	80,95%	2,19%	21,79%
Parcial	0,00%	100,00%	0,00%	7,69%
	70,11%	29,89%	100,00%	100,00%

C) ACCESO, COBERTURA DE VACANTES Y SELECCIÓN

Incorporaciones:

Cuando hay una necesidad de ocupar un puesto determinado, los delegados se encargan del proceso de selección: poner anuncios en los diferentes portales de empleo, linkend...etc, así como entrevista de selección. Los criterios que se usan para la selección del personal se basan en méritos y capacidades con independencia del sexo.

INCORPORACIONES SEGÚN CONTRATO Y SEXO			
FIJOS	15	7	22
100	9	4	13
189	6	2	8
200		1	1
EVENTUALES	38	13	51
401	12	3	15
402	18	6	24
410	4	3	7
420	2	1	3
430	1		1
502	1		1
Total general	53	20	73

Hombres	% Mujeres
68,18%	31,82%
69,23%	30,77%

D) FORMACIÓN

Los datos de formación que se han analizado reflejan los cursos de formación que se han realizado por categorías especificando los cursos que ha hecho el personal femenino del personal masculino. De un total de 253 personas que se han formado, 22 de ellos son hombres y 31 mujeres.

TOTAL HORAS HOMBRE	TOTAL HORAS MUJER
1776	226

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 Técnico y/o Ingeniero. La normativa exige unas cualificaciones para los trabajos que realiza la Empresa. Al ser mayor el número de hombres que desempeñan las labores de Técnico e Ingeniero, este es el motivo por el cual los hombres reciben mayor número de horas de formación que las mujeres. El personal administrativo, mayoritariamente personal femenino, recibe un menor número de horas de formación al año dado que no requieren una formación técnica para el desempeño de sus funciones. Al tratarse mayoritariamente de personal femenino es por ello que el número de horas de formación que reciben es menor que el que reciben el personal masculino.

E) PROMOCION Y DESARROLLO

Solo ha habido una promoción y ha sido hombre. Ha promocionado a oficial de 1ª

Conclusión:

Revisar las funciones para adaptar las categorías profesionales y potenciar la promoción

F) MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

No hay un registro de permisos, sólo se recogen aquellos que repercuten en la retribución. Los permisos que se conceden son los que reconoce el Convenio de aplicación (Convenio Colectivo Sectorial de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos) y en el Estatuto de los Trabajadores.

Los permisos que se han registrado en el año 2021 son:

- .- 1 excedencia voluntaria Disfrutada por un hombre
- .- 5 permisos de paternidad, que han disfrutado además del permiso de lactancia acumulada.
- .- 1 maternidad que también ha disfrutado del permiso de lactancia acumulada.

G) RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍA SALARIAL

El convenio de aplicación es el XIX Convenio Colectivo del Sector de Empresas de Ingeniería y oficinas de Estudios Técnicos. (2018-2020) aplicándose los incrementos salariales que se regulan en el artículo 33 del mencionado Convenio

Se anexa los datos salariales y auditoria salarial

H) COMUNICACIÓN

Se han analizado varios anuncios de ofertas de empleo donde el lenguaje no es sexista sino neutro.

I) ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

La empresa al pertenecer a Grupo Itevelesa cuenta con el protocolo establecido en Grupo Itevelesa en el que se engloba tanto el acoso sexual o por razón de sexo como el acoso moral. Por ello, consideran separar ambos protocolos en dos documentos diferenciados.

En el año 2020 no ha habido ningún tipo de denuncia por acoso ni tampoco ningún caso comunicado de víctima de violencia de género.

J) SALUD LABORAL

Se observa que el índice de bajas laborales es superior en los hombres que, en las mujeres, habida cuenta que por las razones que se han dicho anteriormente, en la plantilla hay más hombres que mujeres.

Existe un gran elevado número de bajas por la pandemia debida al COVID-19

Bajas Salud Laboral	Total	% Mujeres	% Hombres
Con baja	30	27,66	76,66
Sin baja	1	0,00	100,00
In-Itinere con baja	0	0,00	0,00
In-Itinere sin baja	0	0,00	0,00
Nº enfermedades profesionales	0	0,00	0,00

No ha existido ninguna baja por riesgo en el embarazo. La empresa cuenta con protocolo para embarazo y lactancia y con un servicio de prevención ajeno que se encarga de su elaboración. El protocolo está desactualizado y se ha solicitado al servicio de prevención ajeno su actualización.

K) 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.

RLT	% Mujeres	%Hombres	Distribución Mujeres	Distribución Hombres	Brecha de Género	Infrarrepresentación femenina
Número	0%	100%			100%	100

6.2. INFORME SOBRE LA AUDITORIA RETRIBUIDA EN INGEIN 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

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 ha sido la herramienta que ha sacado el Ministerio de Igualdad, y por tanto, se ha realizado conforma al 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 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 finalmente, asignado.

La metodología se compone de los siguientes factores, repartidos conforme al siguiente esquema:

Contenido del Puesto

Factores Principales

- a. Naturaleza de las funciones o tareas
- b. Conocimientos
- c. Formación y Experiencia
- d. Condiciones laborales

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 como al estudio y análisis agregado de diferentes sistemas de valoración.

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.

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.***), la Empresa 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. El análisis se ha realizado internamente y se ha usado un registro equiparado homogeneizando las reducciones de jornada al 100% y posibles contrataciones temporales al 100% del tiempo anual, y en el que la brecha salarial no se supera el 25% (ni la no ajustada ni la ajustada).

En este Informe de Auditoría Retributiva, se identifica que, la brecha salarial no ajustada de la Compañía,

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.

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, 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	2023	2024	2025	2026	Responsable
Identificar los puestos del Registro Retributivo con los puestos del sistema de valoración de puestos (SVPT) de forma que se pueda equiparar un fichero con el otro y obtener un listado de puestos de trabajo identificando que agrupación de igual valor, categoría de convenio y nivel de convenio	6 primero meses desde la firma				Dpto RRHH
Realizar una revisión del registro retributivo de los puestos de: jefe/a de equipo, ingeniero/a, comerciales en los que existen mujeres y hombres y verificar si existen diferencias y analizar la naturaleza de las mismas al objeto de proponer, en su caso, medidas correctoras si fuera necesario.		Último trimestre	Último trimestre	Último trimestre	Dpto RRHH
Revisar las valoraciones de puestos, y comparar los puestos feminizados con los masculinizados más próximos del SVPT(grupo 2 y grupo 3) para revisar el registro retributivo de ambas agrupaciones, además de valorar si hay que separar el grupo 4 en dos subgrupos.			Último trimestre	Último trimestre	Dpto RRHH
Realizar el seguimiento del registro retributivo efectivo de forma anual.		Último trimestre	Último trimestre	Último trimestre	Dpto RRHH
Realizar el registro retributivo equiparado al menos de forma bianual para verificar que las acciones han supuesto una mejora en las diferencias detectadas			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 INGEIN 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 INGEIN 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 potencia 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 INGEIN SL que aparezcan en los diferentes medios (intranet, web, portales de empleo, redes sociales...etc.) usen un lenguaje neutro e inclusivo.
Plazo ejecución	Desde la firma del Plan
Indicador de evolución	Nº de publicaciones revisadas/Nº de publicaciones revisadas con lenguaje inclusivo.
Seguimiento	Anual
Responsable /Recursos	Equipo de mandos que participan en procesos de selección, Marketing y RRHH

Medida 2	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	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.
Seguimiento	Anual
Responsable /Recursos	Dirección RRHH- y mandos que participan en procesos de selección y Marketing

Medida 3	Establecer directrices expresas para que las preguntas que se realizan en las entrevistas se relacionen exclusivamente con los requerimientos del puesto de trabajo y eliminar en el proceso de selección los datos relativos a la situación personal y familiar de la persona candidata.
Plazo ejecución	Anual desde la firma del Plan.
Indicador de evolución	Nº de personas a las que se le han trasladado las directrices anualmente empleo
Seguimiento	Anual
Responsable /Recursos	Dirección RRHH

Medida 4	Continuar con la publicación de las ofertas en la WEB para conocimiento por las plantillas de todos los centros.
Plazo ejecución	Anual desde la firma del Plan
Indicador de evolución	Listado de ofertas publicitadas en la WEB.
Seguimiento	Anual
Responsable /Recursos	Equipo de mandos que participan en procesos de selección, Marketing y RRHH

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

Medida 1	En las nuevas incorporaciones para potenciar 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 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: Técnicos, Administrativas/os)
Seguimiento	Anual
Responsable /Recursos	Equipo de mandos que participan en procesos de selección y RRHH

Medida 2	Contabilizar las candidaturas recibidas por sexo para realizar un seguimiento de las candidaturas presentadas y que cumplen con los requisitos de las posiciones publicadas, analizarlo comparativamente con el número de mujeres incorporadas.
Plazo ejecución	Anual desde la firma del Plan
Indicador de evolución	Nº de candidaturas recibidas desagregadas por sexo y por cada profesional.
Seguimiento	Anual
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 el convenio colectivo aplicable a la empresa cumple 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 el convenio colectivo.
Seguimiento	Anual
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 primeros años de vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de revisiones realizadas y emisión de informe de los cambios propuestos.
Seguimiento	Anual
Responsable /Recursos	Dirección RRHH.

Medida 2	Informar a la Comisión de seguimiento sobre los criterios utilizados para 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 (adecuación, totalidad y objetividad).
Plazo ejecución	Primer año desde la firma del Plan
Indicador de evolución	Informes realizados.
Seguimiento	Anual
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 el diagnóstico.

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

Medida 3	Revisión de la descripción y funciones de los puestos a promocionar para asegurar que los términos de la vacante de la promoción son neutros y acordes a las funciones del puesto a desarrollar.
Plazo ejecución	Anual desde el inicio de la vigencia del plan
Indicador de evolución	Nº de revisiones realizadas e informe de las mismas.
Seguimiento	Anual
Responsable /Recursos	Dirección RRHH-Mandos que intervienen en el proceso de selección.

Medida 4	Se facilitará las vacantes en la web y en la intranet para facilitar el acceso de la plantilla a las promociones. En las reuniones de la Comisión de seguimiento se informará de las promociones realizadas
Plazo ejecución	Desde la firma del Plan
Indicador de evolución	Nº promociones informadas y publicitadas.
Seguimiento	Anual
Responsable /Recursos	Equipo de mandos que participan en procesos de selección, Marketing y RRHH

FORMACIÓN

OBJETIVO 1. Incorporar una perspectiva de género a las acciones formativas que desarrolle la empresa con el fin de propiciar el desarrollo profesional de la plantilla de la organización posibilitando el acceso a puestos de mayor responsabilidad y especialización, en especial asegurar la presencia de mujeres en los cursos de formación.

Medida 1	Incrementar la presencia de mujeres en acciones formativas con puestos de responsabilidad y puestos masculinizados en la empresa. Realizar un plan de formación específico para su cualificación en otros procedimientos y ámbitos de trabajo según ENAC.
Plazo ejecución	Anual durante toda la vigencia del plan
Indicador de evolución	Nº de mujeres formadas anualmente.
Seguimiento	Anual
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH - Dptos. Formación- Mandos.

Medida 2	Realizar colaboraciones con escuelas o entidades formativas para formar y poder incorporar a mujeres en los puestos donde están representadas.
Plazo ejecución	Durante toda la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de mujeres formadas anualmente, número de mujeres incorporándose a través de estas formaciones
Seguimiento	Anual
Responsable /Recursos	Departamento de Formación/Departamento de RRHH/ Mandos.

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

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
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, si se detecta que es necesario para evitar pérdidas de capacitación o reciclaje.
Plazo ejecución	Anualmente desde el inicio de la vigencia del plan.
Indicador de evolución	Nº de personas formadas anualmente por adaptación al puesto de trabajo.
Seguimiento	Anual
Responsable /Recursos	Departamento de Formación.

Medida 3	Poder realizar demandas individuales de formación específica para desarrollo profesional, dentro de su puesto de trabajo y/o área de negocio.
Plazo ejecución	Anualmente desde el inicio de la vigencia del plan.
Indicador de evolución	Nº de personas que han solicitado formación individual, aceptadas y denegadas.
Seguimiento	Anual
Responsable /Recursos	Departamento de Formación/Mandos

Medida 4	Seguimiento de las acciones formativas anualmente.
Plazo ejecución	Anualmente desde el inicio de la vigencia del plan.
Indicador de evolución	Nº de personas que han realizado formaciones, horas realizadas y Nº de acciones formativas. Desagregadas por sexo, tipo de formación y categoría profesional
Seguimiento	Anual
Responsable /Recursos	Departamento de Formación.

OBJETIVO 3. Dar formación a la plantilla en igualdad, estereotipos de género y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.

Medida 1	Realizar acciones formativas sobre igualdad, estereotipos de géneros y prevención del acoso sexual y por razón de sexo en la formación inicial a nuevas incorporaciones.
Plazo ejecución	Antes de los dos años de vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de personas formadas anualmente y horas de formación recibidas.
Seguimiento	Anual
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 los mandos intermedios, personas que ocupen puestos de delegación y las y los responsables de los procesos de selección, formación y promoción.
Plazo ejecución	Antes de los dos años de vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de personas formadas anualmente y horas de formación recibidas.
Seguimiento	Anual
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 y a la RLT.
Plazo ejecución	Antes de los dos años de vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de personas formadas anualmente y horas de formación recibidas.
Seguimiento	Anual
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 al personal técnico y administrativo.
Plazo ejecución	Antes de los dos años de vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de personas formadas anualmente y horas de formación recibidas.
Seguimiento	Anual
Responsable /Recursos	Departamento de Formación/Departamento de RRHH.

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
Responsable /Recursos	Mandos /Departamento RRHH.

Medida 2	Cuando existan vacantes de puestos fijos, tendrá preferencia el personal interno de INGEIN, siempre y cuando cumpla el perfil y asuma las condiciones del puesto a cubrir (tipo de contrato y salario del puesto a cubrir, etc) priorizando a las mujeres en puestos masculinizados.
Plazo ejecución	Anual Desde el inicio de la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de mujeres y hombres que han optado a una vacante interna.
Seguimiento	Anual
Responsable /Recursos	Mandos/ Departamento RRHH

Medida 3	Seguimiento de las condiciones de contratación por tipo de contrato, duración de jornada, y de las conversiones de contratos temporales a fijos.
Plazo ejecución	Anual Desde el inicio de la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de mujeres y hombres por tipo de contrato y duración de la jornada. Nº de transformaciones de contrato de temporales a fijos y de tiempo parcial a tiempo completo.
Seguimiento	Anual
Responsable /Recursos	Mandos/ Departamento RRHH

Medida 4	La persona 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	Anual Desde el inicio de la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de mujeres y hombres que han solicitado adaptaciones de jornadas y concreciones horarios, nº de aceptadas y nº de denegadas.
Seguimiento	Anual
Responsable /Recursos	Mandos/ Departamento RRHH

Medida 5	Se estudiará en aquellos centros en los que sea posible por el número de personas trabajadoras, y siempre y cuando no se perjudique ni la actividad, ni pueda dar lugar a discriminación entre personas trabajadoras del centro 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 en ese mismo día de forma general, y de forma excepcional se acordará su compensación en la semana siguiente.
Plazo ejecución	Anual Desde el inicio de la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de solicitudes de flexibilización presentadas, aceptadas y denegadas
Seguimiento	Anual
Responsable /Recursos	Mandos/ Departamento RRHH

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

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

Medida 1	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 tablones de anuncios de los centros de trabajo
Plazo ejecución	A partir de los 9 meses de la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de Centros de Trabajo en los que se publique el díptico anualmente
Seguimiento	Anual
Responsable /Recursos	Departamento de RRHH.

Medida 2	Conceder permisos no retribuidos por el tiempo necesario para 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, revisables en casos excepcionales.
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
Responsable /Recursos	Departamento de RRHH.

Medida 3	Acumulación del permiso de lactancia según se establezca en el Convenio y normas legales de aplicación
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
Responsable /Recursos	Departamento de RRHH.

Medida 4	Aquellas personas que acrediten que tengan familias monoparentales o tengan custodia compartida de hijos/as menores, en las solicitudes de vacaciones, días no retribuidos 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 de solicitudes aceptadas.
Seguimiento	Anual
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Delegaciones

Nueva Medida 5	Las personas trabajadoras previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales.
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
Responsable / Recursos	Departamento de RRHH. Delegaciones.

Nueva Medida 6	Los/as trabajadores/as que opten por la reducción de jornada por cuidado de un menor o mayor dependiente podrán hacerlo sin que el viernes tengan que reducir jornada, y siempre y cuando se cumplan el resto de requisitos que marca la ley.
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
Responsable / Recursos	Departamento de RRHH. Delegaciones.

Nueva Medida 7	Durante los dos años de vigencia del Plan realizar un estudio para ver la viabilidad o no de en qué puestos se pueda iniciar el teletrabajo y tratarlo en la Comisión de seguimiento.
Plazo de ejecución	A los dos años de vigencia del Plan
Indicador de evolución	Informe
Seguimiento	Anual
Responsable / Recursos	Departamento de RRHH/ Dpto Informática

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

Medida 2	Se potenciará la presencia del género femenino en las posiciones donde exista infrarrepresentación femenina, siempre que sea posible. En los procesos de selección o promoción se contará, siempre que sea posible, una persona del género infrarrepresentado entre la terna final de candidaturas; cuando no fuera posible, se explicarán las razones.
Plazo ejecución	Anual durante la vigencia del plan.
Indicador de evolución	Nº Contrataciones y/o promociones desagregadas por sexo, justificando la no presencia de mujeres en las ternas finales en posiciones con infrarrepresentación femenina
Seguimiento	Anual
Responsable /Recursos	Departamento RRHH-Mandos que intervienen en el proceso de selección

RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍA SALARIAL

Objetivo 1: Garantizar un sistema de retribución no discriminatorio por razón de sexo, en aplicación del principio de igualdad retributiva para trabajos de igual valor

Medida 1	Identificar los puestos del Registro Retributivo con los puestos del sistema de valoración de puestos (SVPT) de forma que se pueda equiparar un fichero con el otro y obtener un listado de puestos de trabajo identificando que agrupación de igual valor, categoría de convenio y nivel de convenio
Plazo ejecución	En los 6 primeros meses desde la firma del Plan.
Indicador de evolución	Listado de puestos
Seguimiento	Anual
Responsable /Recursos	Departamento RRHH

Medida 2	Realizar una revisión del registro retributivo de los puestos de: jefe/a de equipo, ingeniero/a, comerciales en los que existen mujeres y hombres y verificar si existen diferencias y analizar la naturaleza de las mismas al objeto de proponer, en su caso, medidas correctoras si fuera necesario.
Plazo ejecución	En el primer año desde la firma del Plan.
Indicador de evolución	Informe de revisión de dichos puestos
Seguimiento	Anual
Responsable /Recursos	Departamento RRHH

Medida 3	Revisar las valoraciones de puestos, y comparar los puestos feminizados con los masculinizados más próximos del SVPT(grupo 2 y grupo 3) para revisar el registro retributivo de ambas agrupaciones, además de valorar si hay que separar el grupo 4 en dos subgrupos.
Plazo ejecución	En los dos primeros años desde la firma del Plan.
Indicador de evolución	Informe de revisión de dichos puestos
Seguimiento	Anual
Responsable /Recursos	Departamento RRHH

Medida 4	Realizar el seguimiento del registro retributivo efectivo de forma anual.
Plazo ejecución	Anual durante la vigencia del Plan.
Indicador de evolución	Registro retributivo efectivo
Seguimiento	Anual
Responsable /Recursos	Departamento RRHH

Medida 5	Realizar el registro retributivo equiparado al menos de forma bianual para verificar que las acciones han supuesto una mejora en las diferencias detectadas
Plazo ejecución	A los dos años de la firma del Plan
Indicador de evolución	Registro retributivo equiparado.
Seguimiento	Bianual
Responsable /Recursos	Departamento 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	Anual desde la vigencia del Plan
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	Anual desde la vigencia del Plan
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 resultados de los mismos.
Seguimiento	Anual desde la vigencia del Plan
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH

Medida 4	Realizar un procedimiento de coordinación entre protocolos de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo con empresas auxiliares o subcontratistas con las que se trabaje.
Plazo ejecución	Primer año dese la firma del Plan
Indicador de evolución	Protocolo
Seguimiento	Anual desde la vigencia del Plan
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 seis primeros meses desde la firma del Plan.
Indicador de evolución	Fecha de envío y número de personas que lo han recibido
Seguimiento	Semestral
Responsable /Recursos	Dirección RRHH.

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

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
Responsable /Recursos	Dirección RRHH- Delegaciones

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
Responsable /Recursos	Dirección RRHH-Delegaciones.

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
Responsable /Recursos	Dirección RRHH- Delegaciones.

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
Responsable /Recursos	Dirección RRHH- Delegaciones

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 Plan
Indicador de evolución	Procedimiento
Seguimiento	Anual
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
Responsable /Recursos	Departamento de RRHH/ FORMACION

Medida 7	Facilitar en la medida que sea posible la empleabilidad de la persona víctima de violencia de género que tenga que solicitar la baja voluntaria
Plazo ejecución	Durante la vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº de mujeres que se acogen a esta medida.
Seguimiento	Anual
Responsable /Recursos	Departamento de RRHH/ Mandos Intermedios

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 participando de 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
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
Responsable /Recursos	Departamento de Marketing, Compras, Dpto, Jurídico

Medida 3	Editar el Plan de Igualdad, protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo y guía de ayuda y protección a las víctimas de violencia de género (en formato digital o papel) y realizar una campaña específica de difusión.
Plazo ejecución	Hasta los 9 meses siguientes de la vigencia del Plan. La campaña con formato digital se realizará en el segundo año de vigencia del Plan.
Indicador de evolución	Nº centros en los que se distribuye, nº de copias distribuidas anualmente
Seguimiento	Anual
Responsable	Dpto. Marketing.

Medida 4	Reservar un espacio en la revista digital de la empresa dedicado al papel relevante de la mujer en posiciones técnicas en el sector industrial, a lo largo de la historia, etc
Plazo ejecución	Segundo año de vigencia del Plan
Indicador de evolución	Nº artículos publicados
Seguimiento	Anual
Responsable	Dpto. Marketing

Medida 5	Informar a nuevas incorporaciones de la documentación sobre igualdad: convenio, plan de igualdad, protocolo prevención acoso sexual y/o razón de sexo y 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
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	Actualizar el protocolo de actuación por riesgo de embarazo y lactancia informar de su contenido a la comisión de igualdad
Plazo ejecución	Tercer mes de vigencia del Plan
Indicador de evolución	Protocolos elaborados
Seguimiento	Anual
Responsable /Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. PRL

Medida 2	Presentación por parte de PRL de un informe con los datos de siniestralidad
Plazo ejecución	Anual desde la firma del Plan
Indicador de evolución	Informe elaborado
Seguimiento	Anual
Responsable /Recursos	Dpto. PRL

Medida 3	Disponer de instalaciones, ropa y epis adecuados, es decir, que tengan en cuenta la diferente morfología y necesidades que pueden ser utilizados por mujeres y por hombres en función del puesto a ocupar.
Plazo ejecución	Anual a partir del 2º año desde la firma del plan.
Indicador de evolución	Chequeo de las necesidades de instalaciones, ropa y epis
Seguimiento	Anual
Responsable /Recursos	Dpto. PRL

Medida Nueva 4	Revisar las evaluaciones de riesgos laborales de los puestos de trabajo al objeto de verificar que puedan ser realizadas por personas de ambos sexos.
Plazo ejecución	Anual a partir del 2º año desde la firma del plan.
Indicador de evolución	Chequeo de evaluaciones realizadas en los puestos de trabajo
Seguimiento	Anual
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:

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 INGEIN 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	Marzo de 2024	Marzo 2025, marzo 2026, marzo 2027	Marzo de 2025 Marzo de 2027
2. 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.	Marzo de 2024	Marzo 2025, marzo 2026, marzo 2027	Marzo de 2025 Marzo de 2027
3. Establecer directrices expresas para que las preguntas que se realizan en las entrevistas se relacionen exclusivamente con los requerimientos del puesto de trabajo y eliminar en el proceso de selección los datos relativos a la situación personal y familiar de la persona candidata.	Nº de personas a las que se le han trasladado las directrices anualmente empleo	Marzo de 2024	Marzo 2025, marzo 2026, marzo 2027	Marzo de 2025 Marzo de 2027
4. Continuar con la publicación de las ofertas en la WEB para conocimiento por las plantillas de todos los centros.	Listado de ofertas publicitadas en la WEB.	Marzo de 2024	Marzo 2025, marzo 2026, marzo 2027	Marzo de 2025 Marzo de 2027

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.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 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: Técnicos, Administrativas/os)	Marzo de 2024	Marzo 2025, marzo 2026, marzo 2027	Marzo de 2025 Marzo de 2027
2. Contabilizar las candidaturas recibidas por sexo para realizar un seguimiento de las candidaturas presentadas y que cumplen con los requisitos de las posiciones publicadas, analizarlo comparativamente con el número de mujeres incorporadas	Nº de candidaturas recibidas desagregadas por sexo y por cada profesional.	Marzo de 2024	Marzo 2025, marzo 2026, marzo 2027	Marzo de 2025 Marzo de 2027

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.Comprobar que el convenio colectivo aplicables a la empresa cumplen con los requisitos del RD 902/2020	Información sobre los sistemas de clasificación profesional establecida en el convenio de aplicación	Marzo de 2024	Marzo 2025, marzo 2026, marzo 2027	Marzo de 2025 Marzo de 2027

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.	Marzo de 2025	Marzo 2026, marzo 2027	Marzo de 2025 Marzo de 2027
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. (adecuación, totalidad y objetividad).	Informes realizados.	Marzo de 2024	Marzo 2025, marzo 2026, marzo 2027	Marzo de 2025 Marzo de 2027

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 el diagnóstico.

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.	Marzo de 2024	Marzo 2025, marzo 2026, marzo 2027	Marzo de 2025 Marzo de 2027
2. Seguimiento de las incorporaciones en puestos masculinizados para identificar aquellas promociones que son consecuencia de causas estructurales y a las que no se puede aplicar las acciones positivas del plan de igualdad.	Nº de promociones de este tipo detectadas	Marzo de 2024	Marzo 2025, marzo 2026, marzo 2027	Marzo de 2025 Marzo de 2027
3. Revisión de la descripción y funciones de los puestos a promocionar, para asegurar que los términos de la vacante de la promoción son neutros y acordes a las funciones del puesto a desarrollar	Nº de revisiones realizadas e informe de las mismas.	Marzo de 2024	Marzo 2025, marzo 2026, marzo 2027	Marzo de 2025 Marzo de 2027
4. Se facilitará las vacantes en la web y en la intranet para facilitar el acceso de la plantilla a las promociones. En las reuniones de la Comisión de seguimiento se informará de las promociones realizadas	Nº promociones informadas y publicitadas.	Marzo de 2024	Marzo 2025, marzo 2026, marzo 2027	Marzo de 2025 Marzo de 2027

4. FORMACIÓN

Objetivo 1: Incorporar una perspectiva de género a las acciones formativas que desarrolle la empresa con el fin de propiciar el desarrollo profesional de la plantilla de la organización posibilitando el acceso a puestos de mayor responsabilidad y especialización, en especial asegurar la presencia de mujeres en los cursos de formación.

Medidas	Indicadores/ Criterios de seguimiento	Implantación	Seguimiento	Evaluación
1. Incrementar la presencia de mujeres en acciones formativas con puestos de responsabilidad y puestos masculinizados en la empresa. Realizar un plan de formación específico para su cualificación en otros procedimientos y ámbitos de trabajo según ENAC	Nº de mujeres formadas anualmente.	Marzo de 2024	Marzo 2025, marzo 2026, marzo 2027	Marzo de 2025 Marzo de 2027
2. Realizar colaboraciones con escuelas o entidades formativas para formar y poder incorporar a mujeres en los puestos donde están representadas	Nº de mujeres formadas anualmente, número de mujeres incorporándose a través de estas formaciones	Marzo de 2024	Marzo 2025, marzo 2026, marzo 2027	Marzo de 2025 Marzo de 2027

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.	Marzo de 2024	Marzo 2025, marzo 2026, marzo 2027	Marzo de 2025 Marzo de 2027
2. Realizar formación para adaptación al puesto de trabajo para las personas que hayan tenido una baja laboral de larga duración, excedencia etc si se detecta que es necesario para evitar pérdidas de capacitación o reciclaje.	Nº de personas formadas anualmente por adaptación al puesto de trabajo.	Marzo de 2024	Marzo 2025, marzo 2026, marzo 2027	Marzo de 2025 Marzo de 2027
3 Poder realizar demandas individuales de	Nº de personas que han solicitado	Marzo de 2024	Marzo 2025, marzo	Marzo de 2025

formación específica para desarrollo profesional, dentro de su puesto de trabajo y/o área de negocio.	formación individual, aceptadas y denegadas.		2026, marzo 2027	Marzo de 2027
4. Seguimiento de las acciones formativas anualmente..	Nº de personas que han realizado formaciones, horas realizadas y Nº de acciones formativas. Desagregadas por sexo, tipo de formación y categoría profesional	Marzo de 2024	Marzo 2025, marzo 2026, marzo 2027	Marzo de 2025 Marzo de 2027

Objetivo 3 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. Realizar acciones formativas sobre igualdad, estereotipos de géneros y prevención del acoso sexual y por razón de sexo en la formación inicial a nuevas incorporaciones.	Nº de personas formadas anualmente y horas de formación recibidas.	Marzo de 2025	Marzo 2026, marzo 2027	Marzo de 2025 Marzo de 2027
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 los mandos intermedios, personas que ocupen puestos de delegación y las y los responsables de los procesos de selección, formación y promoción.	Nº de personas formadas anualmente y horas de formación recibidas.	Marzo de 2025	Marzo 2026, marzo 2027	Marzo de 2025 Marzo de 2027
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 y a la RLT.	Nº de personas formadas anualmente y horas de formación recibidas.	Marzo de 2025	Marzo 2026, marzo 2027	Marzo de 2025 Marzo de 2027
4. Realizar acciones formativas sobre igualdad, estereotipos de géneros y prevención del acoso sexual y por razón de sexo entre hombres y mujeres dirigidas al personal técnico y administrativo	Nº de personas formadas anualmente y horas de formación recibidas.	Marzo de 2025	Marzo 2026, marzo 2027	Marzo de 2025 Marzo de 2027

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	Marzo de 2024	Marzo 2025, marzo 2026, marzo 2027	Marzo de 2025 Marzo de 2027
2. Cuando existan vacantes de puestos fijos, tendrá preferencia el personal interno de INGEIN, siempre y cuando cumpla el perfil y asuma las condiciones del puesto a cubrir (tipo de contrato y salario del puesto a cubrir, etc) priorizando a las mujeres en puestos masculinizados.	Nº de mujeres y hombres que han optado a una vacante interna.	Marzo de 2024	Marzo 2025, marzo 2026, marzo 2027	Marzo de 2025 Marzo de 2027
3. Seguimiento de las condiciones de contratación por tipo de contrato, duración de jornada, y de las conversiones de contratos temporales a fijos.	Nº de mujeres y hombres por tipo de contrato y duración de la jornada. Nº de transformaciones de contrato de temporales a fijos y de tiempo parcial a tiempo completo.	Marzo de 2024	Marzo 2025, marzo 2026, marzo 2027	Marzo de 2025 Marzo de 2027
4. La persona 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 de mujeres y hombres que han solicitado adaptaciones de jornadas y concreciones horarias, nº de aceptadas y nº de denegadas.	Marzo de 2024	Marzo 2025, marzo 2026, marzo 2027	Marzo de 2025 Marzo de 2027

<p>5. Se estudiará en aquellos centros en los que sea posible por el número de personas trabajadoras, y siempre y cuando no se perjudique ni la actividad, ni pueda dar lugar a discriminación entre personas trabajadoras del centro 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 en ese mismo día de forma general, y de forma excepcional se acordará su compensación en la semana siguiente.</p>	<p>Nº de solicitudes de flexibilización presentadas, aceptadas y denegadas</p>	<p>Marzo de 2024</p>	<p>Marzo 2025, marzo 2026, marzo 2027</p>	<p>Marzo de 2025 Marzo de 2027</p>
---	--	----------------------	---	--

5. 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. 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	Nº de Centros de Trabajo en los que se publique el díptico anualmente	Diciembre de 2023	Marzo 2024, marzo 2025, marzo 2026, marzo 2027	Marzo de 2025 Marzo de 2027
2. Conceder permisos no retribuidos por el tiempo necesario para 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, revisables en casos excepcionales	Nº de mujeres y hombres que se acogen a esta medida anualmente.	Marzo de 2024	Marzo 2025, marzo 2026, marzo 2027	Marzo de 2025 Marzo de 2027
3. Acumulación del permiso de lactancia según se establezca en el Convenio y normas legales de aplicación	Nº de mujeres y hombres que se acogen a esta medida anualmente	Marzo de 2024	Marzo 2025, marzo 2026, marzo 2027	Marzo de 2025 Marzo de 2027
4. Aquellas personas que acrediten que tengan familias monoparentales o tengan custodia compartida de hijos/as menores, en las solicitudes de vacaciones, días no retribuidos 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	Nº de mujeres y hombres que presenten anualmente estas solicitudes y nº de solicitudes aceptadas	Marzo de 2024	Marzo 2025, marzo 2026, marzo 2027	Marzo de 2025 Marzo de 2027

tenerse en cuenta estas circunstancias.				
5. Las personas trabajadoras previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales	Nº de mujeres y hombres que se acogen a esta medida anualmente	Marzo de 2024	Marzo 2025, marzo 2026, marzo 2027	Marzo de 2025 Marzo de 2027
6. Los/as trabajadores/as que opten por la reducción de jornada por cuidado de un menor o mayor dependiente podrán hacerlo sin que el viernes tengan que reducir jornada, y siempre y cuando se cumplan el resto de requisitos que marca la ley.	Nº de mujeres y hombres que se acogen a esta medida anualmente	Marzo de 2024	Marzo 2025, marzo 2026, marzo 2027	Marzo de 2025 Marzo de 2027
7. Durante los dos años de vigencia del Plan realizar un estudio para ver la viabilidad o no de en qué puestos se pueda iniciar el teletrabajo y tratarlo en la Comisión de seguimiento.	Informe	Marzo 2025	marzo 2026, marzo 2027	Marzo 2026 Marzo 2027

6. INFRARREPRESENTACION FEMENINA

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

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	Marzo de 2024	Marzo 2025, marzo 2026, marzo 2027	Marzo de 2025 Marzo de 2027
2. Se potenciará la presencia del género femenino en las posiciones donde exista infrarrepresentación femenina, siempre que sea posible. En los procesos de selección o promoción se contará, siempre que sea posible, una persona del género infrarrepresentado entre la terna final de candidaturas; cuando no fuera posible, se explicarán las razones	Nº Contrataciones y/o promociones desagregadas por sexo, justificando la no presencia de mujeres en las ternas finales en posiciones con infrarrepresentación femenina	Marzo de 2024	Marzo 2025, marzo 2026, marzo 2027	Marzo de 2025 Marzo de 2027

8. RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Medidas	Indicadores/ Criterios de seguimiento	Implantación	Seguimiento	Evaluación
Identificar los puestos del Registro Retributivo con los puestos del sistema de valoración de puestos (SVPT) de forma que se pueda equiparar un fichero con el otro y obtener un listado de puestos de trabajo identificando que agrupación de igual valor, categoría de convenio y nivel de convenio	Listado de puestos	Septiembre 2023	Marzo 2025, marzo 2026, marzo 2027	Marzo de 2025 Marzo de 2027
Realizar una revisión del registro retributivo de los puestos de: jefe/a de equipo, ingeniero/a, comerciales en los que existen mujeres y hombres y verificar si existen diferencias y analizar la naturaleza de las mismas al objeto de proponer, en su caso, medidas correctoras si fuera necesario.	Informe de revisión de dichos puestos	Marzo de 2024	Marzo 2025, marzo 2026, marzo 2027	Marzo de 2025 Marzo de 2027
Revisar las valoraciones de puestos, y comparar los puestos feminizados con los masculinizados más próximos del SVPT(grupo 2 y grupo 3) para revisar el registro retributivo de ambas agrupaciones, además de valorar si hay que separar el grupo 4 en dos subgrupos.	Informe de revisión de dichos puestos	Marzo 2025	Marzo 2026, marzo 2027	Marzo de 2025 Marzo de 2027
Realizar el seguimiento del registro retributivo efectivo de forma anual.	Registro retributivo efectivo	Marzo de 2024	Marzo 2025, marzo 2026, marzo 2027	Marzo de 2025 Marzo de 2027
Realizar el registro retributivo equiparado al menos de forma bianual para verificar que las acciones han supuesto una mejora en las diferencias detectadas	Registro retributivo equiparado	Marzo 2025	Marzo 2026, marzo 2027	Marzo de 2025 Marzo de 2027

9.PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo 1: Prevenir y erradicar el acoso sexual o por razón de sexo en Ingein 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.	Nº de veces que se aplica anualmente	Marzo 2023	Marzo 2024, marzo 2025, marzo 2026, marzo 2027	Marzo 2025 Marzo 2027
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	Marzo 2024	Marzo 2025, marzo 2026, marzo 2027	Marzo 2025 Marzo 2027
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 expedientes tramitados y resultado de los mismos.	Marzo 2024	Marzo 2025, marzo 2026, marzo 2027	Marzo 2025 Marzo 2027
4. Realizar un procedimiento de coordinación entre protocolos de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo con empresas auxiliares o subcontratistas con las que se trabaje.	Protocolo	Marzo 2024	Marzo 2025, marzo 2026, marzo 2027	Marzo 2025 Marzo 2027

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 como del canal de denuncia habilitado y las personas que componen la comisión de	Fecha de envío y número de personas que lo han recibido	Septiembre 2023	Marzo 2024, marzo 2025, marzo 2026, marzo 2027	Marzo 2025 Marzo 2027

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	Septiembre 2023	Marzo 2024, marzo 2025, marzo 2026, marzo 2027	Marzo 2025 Marzo 2027

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	Marzo 2024	Marzo 2024, marzo 2025, marzo 2026, marzo 2027	Marzo 2025 Marzo 2027
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.	Marzo 2024	Marzo 2024, marzo 2025, marzo 2026, marzo 2027	Marzo 2025 Marzo 2027
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	Marzo 2024	Marzo 2024, marzo 2025, marzo 2026, marzo 2027	Marzo 2025 Marzo 2027
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	Marzo 2024	Marzo 2024, marzo 2025, marzo 2026, marzo 2027	Marzo 2025 Marzo 2027
5. Establecer un procedimiento interno de activación en los casos de víctimas de violencia de género, incluyendo los responsables de contacto en la empresa	Procedimiento	Marzo 2024	Marzo 2024, marzo 2025, marzo 2026, marzo 2027	Marzo 2025 Marzo 2027
6. Formación a los equipos encargados de la atención de las posibles víctimas de violencia de género	Nº cursos/ Nº personas formadas/ contenido	Marzo 2024	Marzo 2024, marzo 2025, marzo 2026, marzo 2027	Marzo 2025 Marzo 2027

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 participando de 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 de noviembre	Campañas realizadas	8 febrero, 8 de marzo y 25 de noviembre	8 febrero, 8 de marzo y 25 de noviembre	Marzo 2025 Marzo 2027
2. Transmitir a las empresas colaboradoras, subcontratas, proveedores, los compromisos y objetivos adquiridos en materia de igualdad de oportunidades	Comunicaciones realizadas	Marzo 2024	Marzo 2024, marzo 2025, marzo 2026, marzo 2027	Marzo 2025 Marzo 2027
3. Editar el Plan de Igualdad, protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo y guía de ayuda y protección a las víctimas de violencia de género (en formato digital o papel) y realizar una campaña específica de difusión.	Nº centros en los que se distribuye, nº de copias distribuidas anualmente	Marzo 2024	Marzo 2024, marzo 2025, marzo 2026, marzo 2027	Marzo 2025 Marzo 2027
4. Reservar un espacio en la revista digital de la empresa dedicado al papel relevante de la mujer en posiciones técnicas en el sector industrial, a lo largo de la historia, etc.	Nº artículos publicados	Marzo 2025	Marzo 2026, marzo 2027	Marzo 2025 Marzo 2027
5. Informar a nuevas incorporaciones de la documentación sobre igualdad: convenio, plan de igualdad, protocolo prevención acoso sexual y/o razón de sexo y guía de ayuda y protección a las víctimas de violencia de género.	Nº difusiones realizadas anualmente	Marzo 2024	Marzo 2024, marzo 2025, marzo 2026, marzo 2027	Marzo 2025 Marzo 2027

11.SALUD LABORAL

Objetivo 1 Introducir la perspectiva de género en la política de saludlaboral 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. Actualizar el protocolo de actuación por riesgo de embarazo y lactancia informar de su contenido a la comisión de igualdad	Protocolos elaborados	Junio 2023	Marzo 2024, marzo 2025, marzo 2026, marzo 2027	Marzo 2025 Marzo 2027
2. Presentación por parte de PRL de un informe con los datos de siniestralidad	Informe elaborado	Marzo 2025	Marzo 2026, marzo 2027	Marzo 2025 Marzo 2027
3. Disponer de instalaciones, ropa y epis adecuados, es decir, que tengan en cuenta la diferente morfología y necesidades que pueden ser utilizados por mujeres y por hombres en función del puesto a ocupar	Chequeo de las necesidades de instalaciones, ropa y epis	Marzo 2025	Marzo 2026, marzo 2027	Marzo 2025 Marzo 2027
4. Revisar las evaluaciones de riesgos laborales de los puestos de trabajo al objeto de verificar que puedan ser realizadas por personas de ambos sexos.	Chequeo de evaluaciones realizadas en los puestos de trabajo	Marzo 2025	Marzo 2026, marzo 2027	Marzo 2025 Marzo 2027

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 dos miembros de cada parte

Por parte de la Representación de la empresa

- Carmen Rodríguez Calvo.
- Ricardo Martín Aceña.

Por parte de la Representación social

- M^a Cristina Arenas Castaño
- Fernando Mazariegos Manrique

Y como suplentes: Jose Luis Tejera Correas, Sergio Palacios Blázquez y Felipe Valiente Pablo

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 Autonómica 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.