

PLAN DE IGUALDAD MTP



Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades 2022-2026

INDICE

- 1.- INTRODUCCIÓN
- 2.-FASE DE DIAGNÓSTICO
- 3.-PLAN DE IGUALDAD
- 4.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
- 5.-GLOSARIO

I. INTRODUCCIÓN

En METODOS Y TECNOLOGIA DE SISTEMAS Y PROCESOS S.L., conscientes que la gestión empresarial tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, se asume el compromiso para la elaboración del I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en la empresa, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y por tanto con sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres así como las normas que la desarrollan, tanto el RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas Urgentes para la Garantía de la Igualdad de Trato y Oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, como el Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Así como el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Este plan asume el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la empresa, desde la selección del personal a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación.

Desde METODOS Y TECNOLOGIA DE SISTEMAS Y PROCESOS S.L., se afronta la implantación del Plan de Igualdad como una modernización del sistema de gestión empresarial que producirá sin lugar a duda una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que las acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

Constituyendo un mecanismo de visibilización y sistematización de aquello que viene realizando MTP desde hace años, además de permitir introducir nuevas medidas y actualizar las acciones a desarrollar a la normativa reciente.

Como plan estratégico que es, se trazan las actuaciones que se van a implantar en favor de la igualdad de oportunidades, en base al resultado de un diagnóstico de situación. A partir del cual se diseñan, negocian y aprueban las medidas y acciones a desarrollar fijando el calendario de actuación de las mismas; los mecanismos de gestión del propio Plan; los indicadores de seguimiento y evaluación de las actuaciones y los recursos humanos y materiales para su puesta en marcha. Combinando, así mismo, actuaciones específicas con otras de carácter transversal, como forma más eficaz de promoción del principio de igualdad de oportunidades.

recientemente los **Objetivos de desarrollo sostenible** de la **Agenda 2020**, aprobada en 2015, cuyo Objetivo 5 llama a los estados a “lograr la igualdad entre los sexos y empoderar a todas las mujeres y las niñas”.

La **Unión Europea** lo recoge como principio fundamental a partir del **Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997**, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la **Constitución de 1978** proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres** (LOIEMH), dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres suprimiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la empresa.

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo y **Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, establece la obligación para todas las empresas de “respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral...”.

Y más recientemente los nuevos Reglamentos en materia de Igualdad, tanto el **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro**. Como el **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva** entre mujeres y hombres, que facilita la identificación de las discriminaciones salariales a través de un conjunto de instrumentos de transparencia: un registro con información desagregada por sexo, clasificación profesional y tipo de retribución; una auditoría de la empresa que incluya la evaluación de los puestos de trabajo y un plan para corregir las desigualdades;

y un sistema de valoración de puestos de trabajo que respete el principio de igual retribución para puestos de igual valor.

1.3 Naturaleza del Plan

El Plan de Igualdad de METODOS Y TECNOLOGIA DE SISTEMAS Y PROCESOS S.L. es un documento estratégico de la empresa, que se plantea como “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas entre mujeres y hombres para eliminar la discriminación por razón de sexo”.

El Plan contiene objetivos, medidas y actuaciones viables y realistas, tanto en los plazos de su desarrollo como en los recursos requeridos y en las metas planteadas; adaptados a la realidad de la organización y del diagnóstico de la situación; evaluables y medibles.

Se trata además de un Plan:

- **Integral:** diseñado para todas las personas que trabajan en MTP.
- **Negociado:** entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.
- **Transversal:** siendo uno de los principios rectores y una estrategia de MTP la aplicación de la igualdad de género de manera transversal en todas la estructuras y políticas de la organización.
- **Dinámico, flexible y adaptable:** a los cambios normativos o de funcionamiento de la propia organización.
- **Preventivo:** eliminando cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- **Temporal:** con una duración máxima de 4 años tras lo cual se realizará una evaluación de eficacia de resultados, es decir, si los objetivos previstos se han cumplido. Evaluación que servirá de base para el nuevo plan.

Parte de un compromiso de la dirección, que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

2.-FASE DE DIAGNÓSTICO

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Metodología y fuentes de información utilizadas

El presente diagnóstico se elabora tras la recopilación de información y el análisis de los datos cuantitativos y cualitativos obtenidos atendiendo a los criterios definidos en los RD 901/2020 y RD 902/2020 de fecha 14 de octubre, desarrollados en las siguientes áreas:

1. Proceso de selección y contratación
2. Clasificación Profesional
3. Formación
4. Promoción profesional
5. Condiciones de trabajo. Auditoría Salarial
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
7. Infrarrepresentación femenina
8. Retribuciones
9. Prevención de acoso sexual y por razón de sexo
10. Comunicación
11. Salud laboral desde la perspectiva de género
12. Violencia de género

Para la realización del diagnóstico se han analizado una serie de datos (cuantitativos y cualitativos) referidos a las distintas materias que debe contemplar el Plan (Art. 46.2 de la LOIEMH).

El desarrollo del diagnóstico se elabora aplicando la siguiente metodología:

1. Análisis de datos Cualitativos:

Estudio, muestreo de documentación y variables cualitativas (manuales, políticas, procedimientos, protocolos para selección, para promoción, descripción de puestos, protocolos de actuación para retribución variable, complementos y mejoras personales, medidas o protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, medidas para mujeres víctimas de violencia de género, etc.).

2. Análisis de datos Cuantitativos:

Cálculo de ratios en relación a la representatividad de género y sobre los procesos de Recursos Humanos (discapacidad, tipología de contratos, edad, antigüedad, acceso, promociones, retribuciones, condiciones laborales...).

En el proceso de diagnóstico se han utilizado todas las fuentes de información de que dispone la empresa, como la base de datos con información sociodemográfica y laboral de la plantilla; la documentación e informes sobre políticas, procesos, herramientas e iniciativas llevadas a cabo por el departamento de personal con respecto a la gestión de la plantilla; entrevistas con personas clave de la organización en la gestión de personal, etc.

Entre ellos los Informes de Riesgos Laborales de los Servicios de Prevención Ajenos con los que trabajan, el Protocolo de Acoso Sexual, el procedimiento de selección de la empresa, el organigrama, etc.

Dichos datos han sido recogidos durante el mes de septiembre de 2021, por las personas responsables del Departamento de Recursos Humanos de la empresa, permitiendo así el resultado del presente diagnóstico. Toda la información abordada en el presente Diagnóstico recoge la situación en Métodos y Tecnología de Sistemas y Procesos S.L. a fecha 21 de septiembre de 2021.

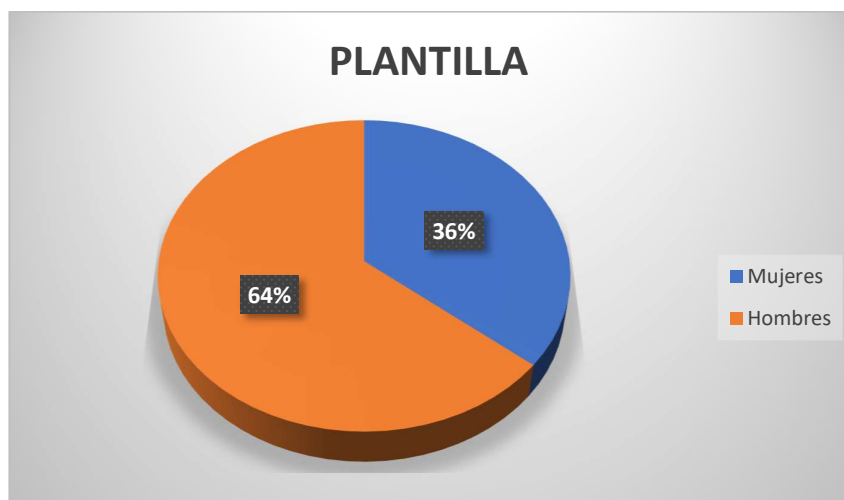
No contaba la empresa con comité de empresa en ninguno de sus centros por haber expirado el mandato, sin embargo, tras las elecciones sindicales celebradas en el centro de Madrid en fecha 22 de junio de 2022 cuenta con 13 representantes sindicales, 6 mujeres y 7 hombres. Incorporándose una de las mismas a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

ANÁLISIS DE LOS DATOS:

PLANTILLA:

PLANTILLA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES HORIZONTAL	% HOMBRES HORIZONTAL	Índice de feminización*	Brecha de género
NÚMERO	190	339	529	35,92%	64,08%	0,56	-28,16%

Métodos y Tecnología de Sistemas y Procesos S.L. tiene en la actualidad una plantilla de 529 personas, de ella 190 son mujeres que representan el 35,92% del total y 339 hombres representando el 64,08% del total de la empresa.



Pudiendo concluir que existe, en la actualidad, un desequilibrio de 4 puntos porcentuales entre mujeres y hombres en la empresa respecto del 60%-40% que marca como equilibrado la disposición adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Debemos tener en cuenta, en este punto, el sector de actividad a la que se dedica la empresa de consultoría informática.

Los datos indican que sólo un 23% de las personas que trabajan en el sector de las Tecnologías de la Información y la comunicación (TIC) son mujeres, así lo refleja un estudio del Observatorio Nacional de las Telecomunicaciones y la Sociedad de la Información (ONTSI) en colaboración con el Instituto de la Mujer. Y a pesar de las salidas profesionales que ofrece el sector según el informe "Empleo IT y Mujer: 10 profesiones con futuro", elaborado por Infoempleo y la Universidad Internacional de La Rioja, en España sólo el 12% de los estudiantes matriculados en estas disciplinas son mujeres, lo que dificulta la contratación de mujeres en el sector.

El índice de feminización del 0,56, al ser menor que 1, muestra un número de mujeres inferior al de hombres en la empresa.

Así mismo, la Brecha de género hace referencia a la diferencia entre las tasas o porcentajes de mujeres frente a la de hombres, cuanto más se acerca a cero más cerca está la empresa de la igualdad, por encima de un 20% en valores absolutos indica desequilibrio como es el caso en MTP con un 28%.

A continuación, se distribuye la plantilla entre los centros de trabajo de la empresa:

PLANTILLA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES HORIZONTAL	% HOMBRES HORIZONTAL	Índice de feminización*	Brecha de Género
MADRID	142	246	388	36,6%	63,4%	0,57	-26,8%
SEVILLA	18	57	75	24,0%	76,0%	0,31	-52,0%
ALMERIA	24	12	36	66,7%	33,3%	2	33,3%
ALICANTE	6	24	30	20,0%	80,0%	0,25	-60,0%
TOTAL	190	339	529	35,9%	64,1%	0,56	-28,2%

Mostrando estos datos que, salvo el centro situado en Almería, el resto están masculinizados. Quedando patente este dato tanto en los diferentes índices de feminización, menor que 1, que muestran un número de mujeres inferior al de hombres en la empresa.

Así mismo, las diferentes Brechas de género que muestran porcentajes de hombres muy superiores al 20% en valores absolutos (salvo en Almería) indicando desequilibrio en el resto de centros de trabajo.

DISCAPACIDAD:

DISCAPACIDAD	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% TOTAL PLANTILLA	% MUJERES HORIZONTAL	% HOMBRES HORIZONTAL	% MUJERES VERTICAL	% HOMBRES VERTICAL
SÍ	5	6	11	2,08%	45,45%	54,55%	2,63%	1,77%
NO	185	333	518	97,92%	35,71%	64,29%	97,37%	98,23%
TOTAL	190	339	529	100%			100%	100%

Nos encontramos con 11 personas con alguna discapacidad, representando el 2,08% del total de la plantilla, frente al 97,92% que no tienen discapacidad.

De entre estas personas hay 5 mujeres, lo que representa el 2,63% de las mujeres de la plantilla y 6 son hombres que representan el 1,77% de los trabajadores de la empresa.

EDAD:

EDAD	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% TOTAL PLANTILLA	% MUJERES HORIZONTAL	% HOMBRES HORIZONTAL	% MUJERES VERTICAL	% HOMBRES VERTICAL
18-27 años	14	49	63	11,91%	22,22%	77,23%	7,37%	14,45%

28-37 años	62	137	199	37,62%	31,16%	68,84%	32,63%	40,41%
38-47 años	85	99	184	34,78%	46,2%	53,8%	44,74%	29,20%
48-57 años	26	44	70	13,23%	37,14%	62,86%	13,68%	12,98%
58-67 años	3	10	13	2,46%	23,08%	76,92%	1,58%	2,95%
TOTAL	190	339	529	100%			100%	100%

Como reflejan los datos, el tramo de edad entre 28 a 47 años de la plantilla, supone un 72,4% de la plantilla, un total de 383 personas. El porcentaje de mujeres es del 38,38% y el de hombres del 61,62% similar a la representación de cada uno de ellos en la empresa.

Al analizar cada una de las franjas de edad, se observa como la franja más numerosa es la de 28-37 años, con un total de 199 personas trabajadoras que representan el 37,62% del total de la plantilla. La concentración de mujeres está 5 puntos porcentuales por debajo de la concentración global de la plantilla. A continuación, se encuentran las personas entre 38 y 47 años, un total de 184 que representan el 34,78% del total de la plantilla. En esta franja, la concentración de mujeres se encuentra 9,96% por encima de la concentración global de la plantilla. Seguida de las personas comprendidas entre los 48 y 57 años, un total de 70 personas y el 13,23% de la plantilla.

La plantilla entre 18 y 27 años representa el 11,91% y un total de 63 personas. La concentración de mujeres está un 4,54% por debajo de la concentración global de la plantilla. Y finalmente las personas mayores de 50 años constituyen el 2,46%, con un total de 13 personas.

Haciendo el análisis vertical de los datos se aprecia que la franja de edad más numerosa entre las mujeres es la comprendida entre los 38 y 47 años con 85 mujeres, un 44,74% del total de las trabajadoras, frente a los 99 hombres (el 29,20% de los trabajadores).

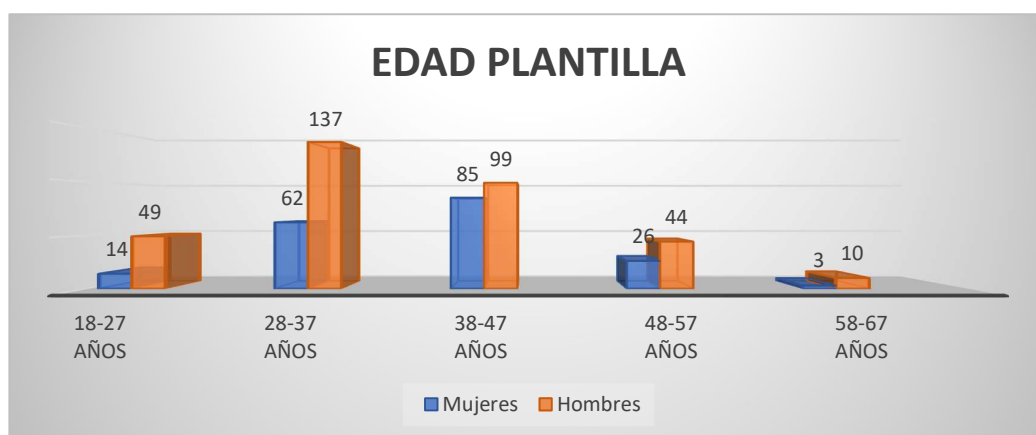
A continuación, la franja de 28 y 37 años en la que se encuentran 62 mujeres que representan el 32,63% del total de las trabajadoras, frente a 137 hombres (el 40,41% del total de los trabajadores).

Le siguen las mujeres en la franja entre 48 y 57 años, hay 26 mujeres (un 13,68 % del total) frente a 44 trabajadores (el 12,98%).

En la franja de 18-27 años se hallan un total de 14 mujeres que representan el 7,37% de las mismas frente a 49 hombres que representan 14,45 de los trabajadores.

Finalmente nos encontramos con 3 mujeres de 58 y 67 años, el 1,58% del total de mujeres frente a 10 trabajadores (el 2,95% de los hombres).

En el siguiente gráfico se muestra la distribución del conjunto de la plantilla en las distintas franjas de edad.



RESPONSABILIDADES FAMILIARES:

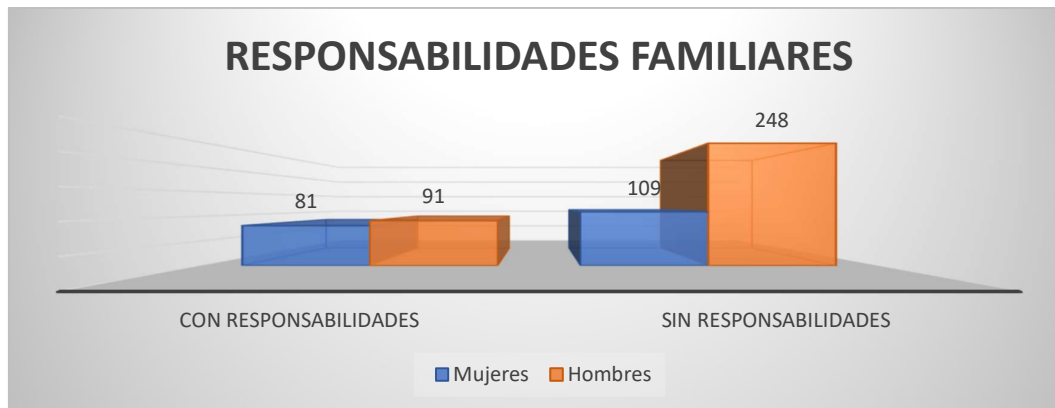
Plantilla/responsabilidades familiares	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% TOTAL PLANTILLA	% MUJERES HORIZONTAL	% HOMBRES HORIZONTAL	% MUJERES VERTICAL	% HOMBRES VERTICAL
Con responsabilidades	81	91	172	32,51%	47,09%	52,91%	42,63%	26,84%
Sin responsabilidades	109	248	357	67,49%	30,53%	69,47%	57,37%	73,16%
TOTAL	190	339	529	100%			100%	100%

Es importante analizar junto a la edad las responsabilidades familiares de la empresa para poder relacionar si se pudieran dar barreras en la entrada o permanencia en la empresa por cuestiones relacionadas con la conciliación.

Al cruzar estos datos con la maternidad, vemos que hay 81 mujeres que tienen responsabilidades familiares (el 42,63% de las mujeres), frente a las 109 mujeres (el 57,37%) que no las tienen.

Respecto a los hombres, el 26,84% sí tienen responsabilidades familiares, un total de 91 trabajadores, frente al 73,16%, 248 trabajadores, que no las tienen.

En las siguientes gráficas se muestran los datos obtenidos:



ANTIGÜEDAD:

ANTIGÜEDAD	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% TOTAL PLANTILLA	% MUJERES HORIZONTAL	% HOMBRES HORIZONTAL	% MUJERES VERTICAL	% HOMBRES VERTICAL
Menos de 1 año	52	158	210	39,70%	24,76%	75,24%	27,37%	46,61%
De 2 a 3 años	62	78	140	26,46%	44,29%	55,71%	32,63%	23%
De 4 a 5 años	31	32	63	11,91%	49,21%	50,79%	16,31%	9,44%
De 6 a 7 años	14	17	31	5,86%	45,16%	54,84%	7,37%	5,01%
De 8 a 9 años	1	4	5	0,94%	20%	80%	0,52%	1,18%
De 10 a 11 años	9	14	23	4,35%	39,13%	60,87%	4,74%	4,13%
De 12 a 13 años	5	9	14	2,65%	35,71%	64,29%	2,63%	2,65%
De 14 a 15 años	6	5	11	2,08%	54,55%	45,45%	3,16%	1,47%
De 16 a 17 años	3	8	11	2,08%	27,27%	72,73%	1,58%	2,36%
De 18 a 19 años	3	5	8	1,51%	37,5%	62,5%	1,58%	1,47%
De 20 a 22 años	4	9	13	2,46%	30,77%	69,23%	2,1%	2,65%
TOTAL	190	339	529	100%			100%	100%

Se observa según los datos que el 39,70% de las personas trabajadoras se incorporaron en el último año a la empresa, en esa franja las mujeres se concentran en un 12,33% por debajo de la concentración global en esa banda, le sigue con una distribución del 26,46% aquellas que llevan 3 años en la empresa. Se trata de un total de 140 personas, de ellas 62 mujeres (un 44,28%) y 78 hombres (55,71%), unos porcentajes similares a los que representa cada sexo en la empresa. La concentración de mujeres se aleja 12 puntos porcentuales de la concentración global de la plantilla.

En las franjas de Menos de 1 año (24,76%), De 8 a 9 años (20%), De 16 a 17 años (27,27%) y De 20 a 22 años (30,77%) nos encontramos una distribución sensiblemente inferior a la presencia de mujeres en la empresa de un 35,92%.

El total de personas que llevan entre 4 y 5 años es de 63, de ellas 31 mujeres (el 49,20%) y 32 hombres (el 50,80%).

Las personas que llevan entre 6 y 7 años suman un total de 31, de ellas 14 mujeres (45,16%) y 17 hombres (54,84%).

En la franja de antigüedad entre 8 y 9 años, se encuentran un total de 5 personas trabajadoras el 0,94% de la plantilla, que corresponde a 1 mujer (20%) y 4 hombres (80%).

Entre 10 y 11 años de pertenencia a la empresa se observa un total de 23 personas trabajadoras, 9 mujeres (39,13) y 14 hombres (60,87%).

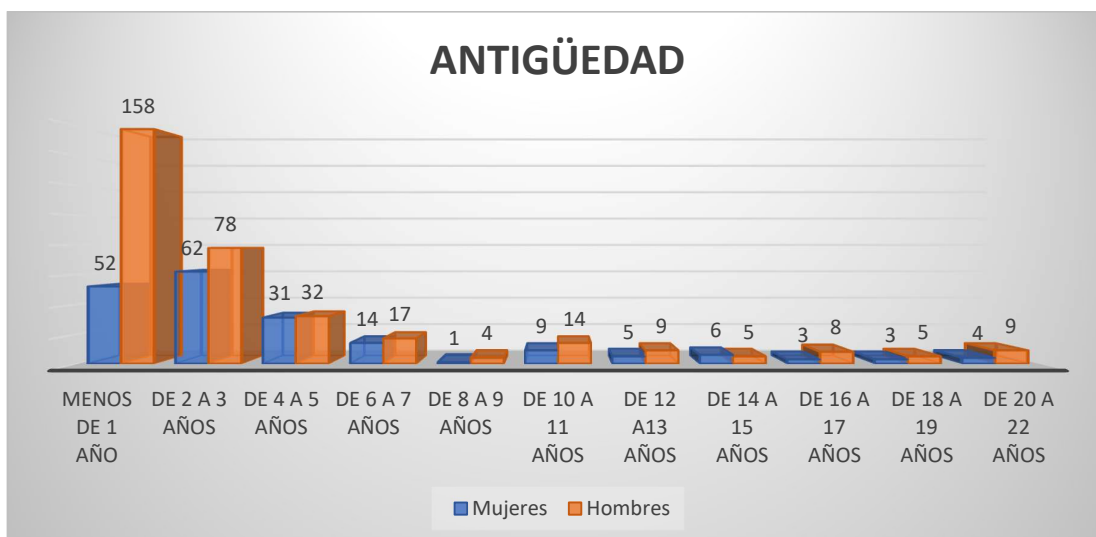
En la franja de 12-13 años de antigüedad, se hayan un total de 14 personas, 5 mujeres (35,71) y 9 hombres (64,28%). A continuación, las personas que trabajan en la empresa entre 14- 15 años, representa el 2,08% del total de la plantilla (11 personas), entre ellas 6 mujeres (54,54) y 5 hombres (45,45).

Con una antigüedad de 16 y 17 años, se encuentran un total de 11 personas trabajadoras que suponen el 2,08% del total de la plantilla, que corresponde a 3 mujeres (27,27%) y 8 hombres (72,73%).

Las personas que llevan entre 18 y 19 años en la compañía suman un total de 8, de ellas 3 mujeres (37,5%) y 5 hombres (62,5%).

Finalmente, las personas que cuentan con más antigüedad en MTP, trabajando en la misma entre 20 y 22 años son un total de 13 personas, 4 mujeres (30,76%) y 9 hombres (69,23%).

En la siguiente gráfica se observa la distribución de la plantilla por años de antigüedad:



Al realizar el análisis vertical se observa que de las 190 mujeres el 60 % de las mismas y un total de 114 llevan en la empresa menos de 3 años, de ellas 52 (el 27,4%) llevan menos de 1 año, y 62 (el 44,3%) llevan entre 2 a 3 años.

El resto de las trabajadoras se reparten entre las que llevan 4 o 5 años que suman un total de 31 mujeres (16,31% de las mismas). Entre 6 a 7 años llevan trabajando en la empresa 14 mujeres que representa el 7,37% de las trabajadoras. Con una antigüedad de 8 o 9 años hay 1 mujer (representando el 0,52% de las trabajadoras). Entre 10 y 11 años se encuentran 9 mujeres (4,74% de las trabajadoras). Con 12 y 13 años de permanencia en la empresa se observan un total de 14 personas, 5 mujeres (2,63% de las trabajadoras). Llevan en la empresa entre 14 y 15 años, 6 mujeres que representa el 3,16% de las mismas. Alcanzando una antigüedad de entre 16 y 17 años hay 3 mujeres que representan el 1,58% de las trabajadoras. Entre 18 a 19 años llevan trabajando en la empresa 3 mujeres que representa el 1,58% de las trabajadoras y finalmente entre 20 y 22 años, 4 son mujeres representando el 2,10% de las mismas.

Analizando los datos de antigüedad de los 339 hombres de la plantilla se aprecia que casi el 70% de los mismos tienen menos de 3 años de antigüedad, un total de 236 trabajadores. Estando la media de la plantilla con la misma antigüedad en 66.2%, se puede concluir que se han incorporado en los últimos años más hombres que mujeres.

Analizando cada una de las antigüedades destaca que 158 hombres (un 46,61% de los trabajadores) se han incorporado en el último año, frente a 78 hombres (un 23% de los trabajadores) que lo hicieron entre los 2 y 3 últimos años. Seguidos de los 32 hombres (el 9,44% de los trabajadores) que llevan en la empresa entre 4 y 5 años. A continuación 17 hombres que representa el 5,01%

de los trabajadores tienen una antigüedad de 6 o 7 años; 4 hombres que representan el 1,18% de los trabajadores, llevan en la compañía 8 o 9 años; 14 hombres (4,13% de los trabajadores) trabajan en la empresa 10 y 11 años; otros 9 hombres (2,65% de los trabajadores) lo hacen 12 o 13 años; 5 hombres que representa el 1,47% de los trabajadores cuentan con 14 o 15 años trabajando en la compañía; entre 16 y 17 años de antigüedad se encuentran 8 hombres, representando el 2,36% de las trabajadoras y entre 18 y 19 años 5 hombres que representa el 1,47% de los trabajadores. Finalmente, con la mayor antigüedad, de entre 20 a 22 años, encontramos un total de 9 hombre que representan el 2,65% de los trabajadores.

Estos datos muestran como las mujeres se han ido incorporando en un porcentaje similar a su representatividad en la empresa. Destacando que en los últimos años el ritmo de entrada de mujeres en la empresa ha sido más equilibrado al de los hombres, cuestión que cambia en el último año en el que el 75% de las personas incorporadas fueron hombres.

Pudiendo concluir, con el análisis de todos estos datos, que, es una plantilla joven, con poca antigüedad, ya que el 66,16% de la misma lleva menos de 3 años en la empresa, que se mantiene un ritmo constante de entrada de mujeres en la compañía, aunque inferior al de hombres, por lo que no está siendo suficiente para evitar que la empresa siga estando masculinizada y que, por ello, el Plan de igualdad contará con medidas de acción positivas para mejorar la situación actual.

TIPO DE CONTRATO:

TIPO DE CONTRATO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% TOTAL PLANTILLA	% MUJERES HORIZONTAL	% HOMBRES HORIZONTAL	% MUJERES VERTICAL	% HOMBRES VERTICAL
Indefinido tiempo completo	177	331	508	96,03%	34,84%	65,16%	93,16%	97,64%
Indefinido tiempo parcial	3	0	3	0,57%	100%	0%	1,58%	0%
Prácticas	0	2	2	0,38%	0%	100%	0%	0,59%
Temporal tiempo completo	10	6	16	3,02%	62,5%	37,5%	5,26%	1,77%
TOTAL	190	339	529	100%			100%	100%

Respecto al tiempo de contrato la mayoría de la plantilla (el 96,03%), un total de 508 personas trabajadoras cuentan con un contrato indefinido a tiempo completo, frente a 3 personas (el 0,57%) que tiene un contrato indefinido a tiempo parcial.

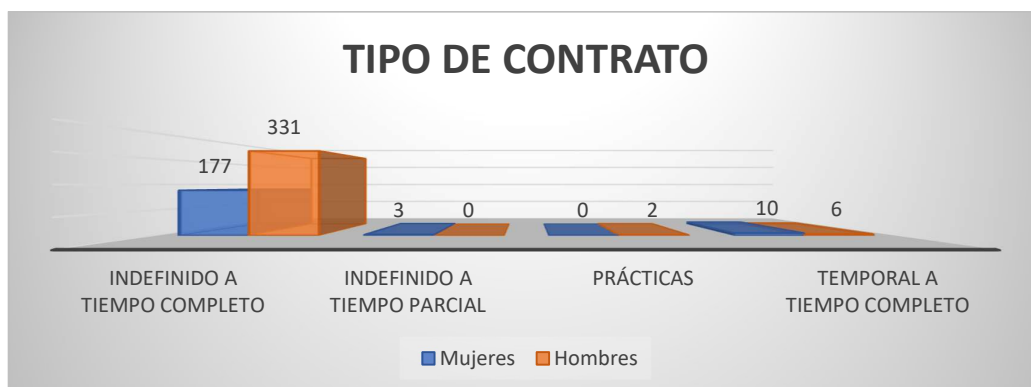
Por otra parte 16 de las personas que trabajan en la empresa (un 3,02%) tienen un contrato temporal a tiempo completo, de las que el 62,5% son mujeres.

Con contrato indefinido a tiempo completo se localizan 177 mujeres, el 96,16% de las trabajadoras. Mientras que 3 mujeres, el 1,58%, cuenta con un contrato indefinido a tiempo parcial y otras 10 (el 5,26%) con un contrato temporal a tiempo completo.

Al analizar los contratos de los hombres se ve como el 97,64% (331 trabajadores) disfruta de un contrato indefinido a tiempo completo; sólo 2 hombres tienen un contrato en prácticas (0,59% de los trabajadores), mientras que 6 de los hombres (1,77%) cuenta con un contrato temporal a tiempo completo.

No existen en la empresa contratos por ETT o puesta a disposición ni otra modalidad que no sean las ya analizadas.

En el gráfico se muestra la distribución de los contratos de la plantilla:



HORAS TRABAJADAS:

Horas semanales de trabajo	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% TOTAL PLANTILLA	% MUJERES HORIZONTAL	% HOMBRES HORIZONTAL	% MUJERES VERTICAL	% HOMBRES VERTICAL
De 20 a 39 horas	31	3	34	6,43%	91,18%	8,82%	16,32%	0,88%
40 horas	159	336	495	93,57%	32,12%	67,88%	83,68%	99,12%
TOTAL	190	339	529	100%			100%	100%

En MTP la mayoría de la plantilla, el 93,57% trabaja 40 horas semanales, un total de 495 personas, de ellas 159 trabajadoras y 336 trabajadores.

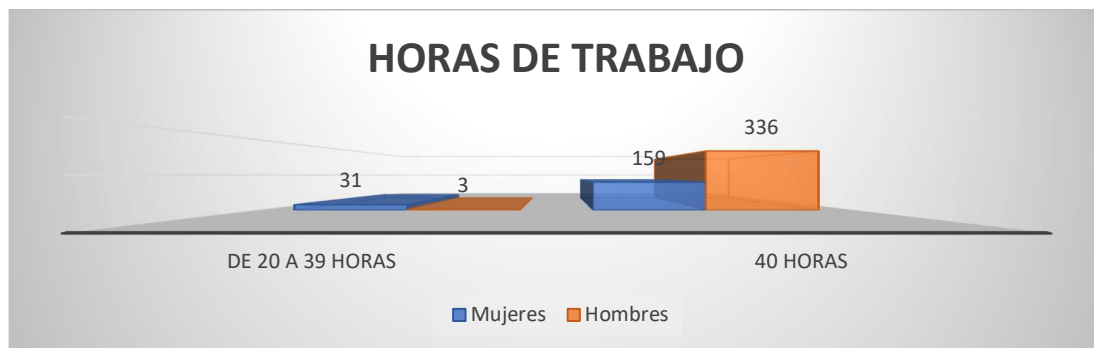
Entre las mujeres nos encontramos que 31 tienen una jornada semanal de entre 20 y 39 horas, lo que representa el 16,32% de las trabajadoras, mientras que 159 (el 83,63%) trabajan 40 horas semanales.

Entre los hombres se observa como 3 de ellos (el 0,88% de los hombres) trabaja entre 35 horas. Mientras que el resto, 336 hombres (el 99,12%) realizan una jornada laboral de 40 horas.

De las 31 mujeres con reducción de jornada 3 de ellas cuentan con contratos indefinidos a tiempo parcial, mientras que 28 han solicitado reducción de jornada por guarda legal. Los 3 hombres que cuentan con reducción de jornada lo son por guarda legal.

Por tanto, se puede apreciar como las reducciones de jornada por cuidados recaen sobre todo en mujeres trabajadoras de la empresa con la consiguiente reducción del salario de manera proporcional.

En el siguiente gráfico se muestran las franjas de horas trabajadas por la plantilla, segregada entre mujeres y hombres:



NIVEL DE ESTUDIOS:

Nivel de Estudios	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% TOTAL PLANTILLA	% MUJERES HORIZONTAL	% HOMBRES HORIZONTAL	% MUJERES VERTICAL	% HOMBRES VERTICAL
Doctorado universitario	1	0	1	0,19%	100%	0%	0,53%	0%
Enseñanzas universitarias de master	3	3	6	0,13%	50%	50%	1,58%	0,88%
Enseñanzas universitarias de grado	13	33	46	8,69%	28,26%	71,74%	6,84%	9,73%
Enseñanzas universitarias de segundo ciclo y equivalentes	45	55	100	18,9%	45%	55%	23,68%	16,22%
Enseñanzas universitarias de primer ciclo y equivalentes	60	61	121	22,87%	49,59%	50,41%	31,58%	17,99%
Títulos propios universidades no postgrado	0	1	1	0,19%	0%	100%	0%	0,29%
Enseñanzas de grado superior de formación profesional	34	135	169	31,94%	20,12%	79,88%	17,9%	39,82%
Enseñanzas de grado medio de formación profesional	5	19	24	4,54%	20,83%	79,17%	2,63%	5,6%
Enseñanzas de bachillerato	22	29	51	9,64%	43,14%	56,86%	11,59%	8,55%
Programas para la formación e inserción laboral	1	0	1	0,19%	100%	0%	0,53%	0%
Primera etapa de educación secundaria	2	1	3	0,57%	66,67%	33,33%	0,29%	0,29%
Programas para la formación e inserción laboral	0	1	1	0,19%	0%	100%	0%	0,29%
Estudios primarios completos	4	1	5	0,94%	80%	20%	2,1%	0,29%
TOTAL	190	339	529	100%			100%	100%

En cuanto al nivel de estudios, el 51,98% de la plantilla cuenta con Estudios Universitarios, de ellos 122 mujeres (44,36%) y 153 hombres (55,64%), entre estos estudios encontramos: 1 mujer Doctora Universitaria, 3 mujeres y 3 hombres con Máster Universitario, 46 personas trabajadoras provienen de Carreras Universitarias de Grado, 13 mujeres y 33 hombres. Le siguen las enseñanzas Universitarias de Primer y Segundo Ciclo donde se observa un total de 221 personas trabajadoras, de las cuales 105 son mujeres 116 son hombres. Además, existe 1 trabajador de la empresa con título universitario no siendo postgrado.

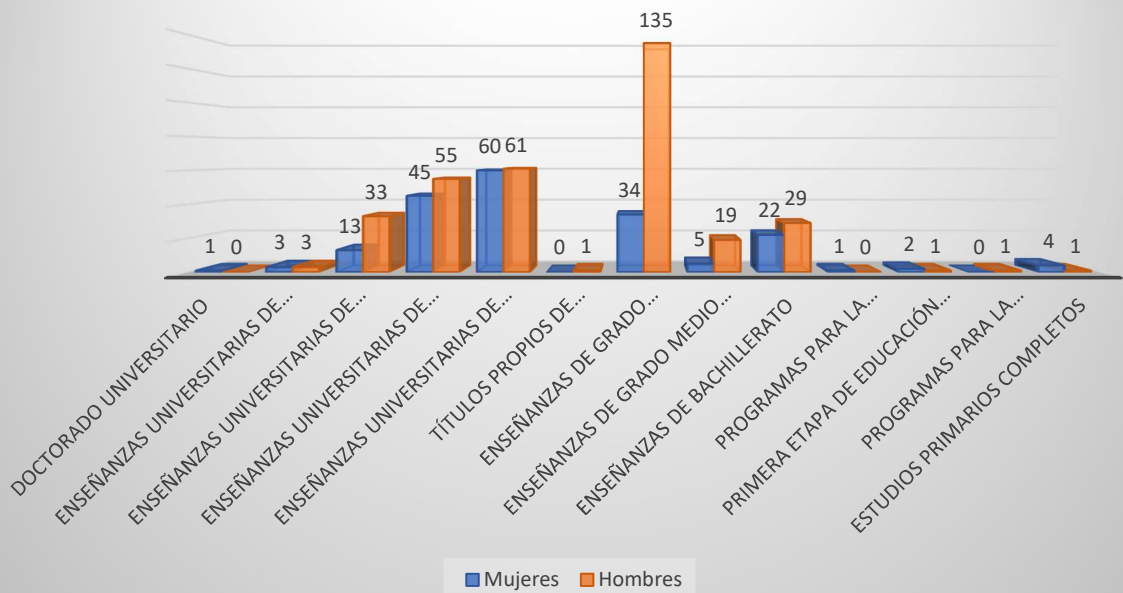
Tienen Estudios Medios un total de 244 personas trabajadoras el 46,12%, entre ellos 61 mujeres y 183 hombres, dentro de los estudios medios se encuentran: Formación Profesional de grado superior, 34 mujeres y 135 hombres; Formación Profesional de Grado Medio 5 mujeres y 19 hombres y finalmente existe 1 mujer con Bachillerato.

Y Estudios Primarios tienen un total de 10 personas trabajadoras, 7 mujeres y 3 hombres el 1,89% del total de la plantilla, entre estos estudios encontramos: 1 mujer con programas de formación e inserción laboral que precisan estudios secundarios, 1 hombre con programas de formación e inserción laboral que no precisan estudios secundarios, 2 mujeres y 1 hombre con primera etapa de graduado escolar y finalmente 4 mujeres y 1 hombre con estudios primarios completos.

Por otra parte, a la hora de realizar la contratación de personal, la titulación universitaria tiene la misma valoración, independientemente del sexo.

El siguiente gráfico muestra el reparto del conjunto de la plantilla según sus estudios:

NIVEL DE ESTUDIOS



INCORPORACIONES:

INCORPORACIONES	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% TOTALPLANTILLA	% MUJERES HORIZONTAL	% HOMBRES HORIZONTAL	% MUJERES VERTICAL	% HOMBRES VERTICAL
AÑO 2019	62	94	156	48,45%	39,74%	60,26%	55,86%	44,55%
AÑO 2020	49	117	166	51,55%	29,52%	70,48%	44,14%	55,45%
TOTAL	111	211	322	100,00%			100,00%	100,00%

INCORPORACIONES últimos dos años	INDEFINIDO MUJERES	EVENTUAL MUJERES	INDEFINIDO HOMBRE	EVENTUAL HOMBRE	TOTAL
Administrativo/a	0	2	0	0	2
Analista	28	0	43	0	71
Analista Senior	4	0	6	0	10
Comercial	1	0	0	0	1

Consultor/a	0	0	0	1	1
Consultor/a Senior	0	0	1	0	1
Director/a de Desarrollo Negocio	0	0	1	0	1
Ingeniero/a	15	1	56	3	75
Jefe/a de Proyecto	2	0	4	0	6
Manager	1	0	5	0	6
Oficial Administrativo	1	0	0	0	1
Recepcionista	2	0	0	0	2
Técnico/a	35	16	73	11	135
Técnico/a Comercial	1	0	0	0	1
Técnico/a Junior	0	0	0	1	1
Técnico/a Staff	1	1	1	1	3
Junior	0	0	0	5	5
TOTAL	91	20	190	21	322

Analizando las incorporaciones durante los últimos años vemos los siguientes datos:

En el año 2019 se incorporaron un total de 154 personas, de las cuales 60 (el 38,96%) fueron mujeres y 94 (el 61,04%) fueron hombres.

En el año 2020 el número de incorporaciones es muy similar al año. Siendo un total de 168 personas incorporadas, de las cuales 51 (el 30,36%) son mujeres y 117 (el 69,64%) fueron hombres.

Al relacionar las incorporaciones con las categorías, de los dos últimos años, vemos que las 135 personas incorporadas se reparten en la categoría de Técnico/a el 41,92% de las incorporaciones, 51 son mujeres y 84 hombres.

Ningún hombre se incorpora como personal administrativo frente a 2 mujeres que representa el 0,62% del total de las incorporaciones.

Siguiendo con 75 trabajadores que se incorporan en la categoría de Ingeniero/a que representa el 23,29% de las incorporaciones, de las cuales 16 son mujeres y 59 son hombres.

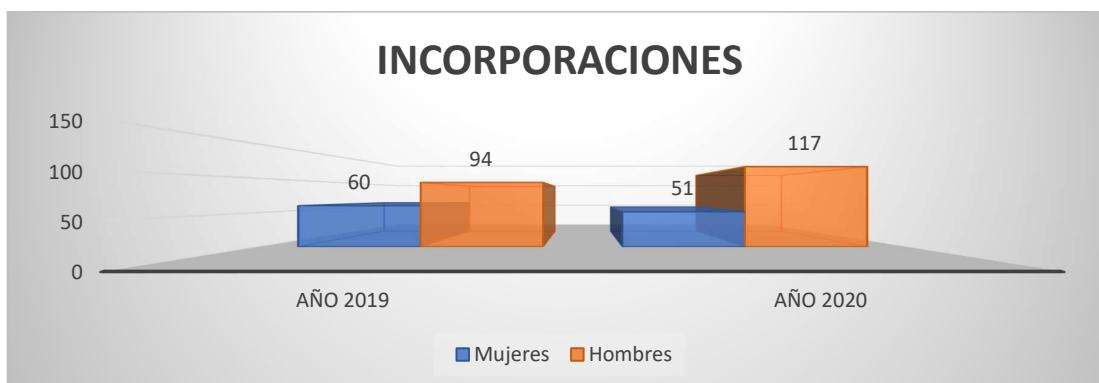
28 mujeres se incorporan como Analistas frente a 43 hombres. Elevándose a 71 las nuevas incorporaciones en esta categoría (el 22,05% del total de las mismas). Seguimos con la categoría de Analista Senior, donde se observa que se han incorporado 6 hombres y 4 mujeres lo que representa el 3,1% del total de las incorporaciones.

Como Jefe/a de Proyecto se advierte un total de 6 incorporaciones en los últimos dos años (1,86%), siendo 2 mujeres y 4 hombres. El mismo número de incorporaciones, un total de 6, corresponde a la categoría de Manager (1,86% del total de las incorporaciones) entre las que se encuentra 1 mujer y 5 hombres.

Continuando con la categoría de Junior, un total de 5 trabajadores se incorporaron durante los dos últimos años, representando el 1,55% de la plantilla. Le sigue la categoría de Técnico/a Staff con 2 mujeres y 1 hombre incorporados y representando el 0,93% de las incorporaciones de la plantilla. Se han incorporado 2 mujeres en la categoría de Recepcionistas siendo el 0,62% del total de las incorporaciones de la plantilla.

Le siguen incorporaciones con un solo trabajador en las siguientes categorías y representando cada una de ella el 0,31% del total de la plantilla; en la categoría de Comercial se observa la incorporación de 1 mujer (el 0,31%), le sigue la incorporación de 1 hombre en la categoría de Consultor/a (0,31%), como Consultor/a Senior se incorpora 1 trabajador (0,31%). Se subraya una nueva incorporación en la categoría de Director/a de Desarrollo Negocio, siendo 1 hombre (0,31%). En la categoría de Oficial Administrativo se incorpora una mujer siendo el 0,31% del total de las incorporaciones. En las categorías de Técnicos/as hay 1 incorporación como Técnica Comercial (0,31%) y 1 hombre como Técnico Junior (0,31%).

En el siguiente gráfico se ven reflejados estos datos:



Los datos muestran que, relacionando las incorporaciones con el tipo de contrato de las 111 mujeres incorporadas en los dos últimos años, 91 de ellas lo han sido con contratos indefinidos (el 81,98%) frente a las 20 mujeres (el 18,02%) que han sido contratadas con contratos temporales.

En el caso de los trabajadores de los 211 contratados en los dos últimos años, 190 (el 90,05%) lo fueron con contratos indefinidos, frente a 21 (el 9,95%) que lo fueron con contratos temporales.

De las 156 personas incorporadas durante 2019, tienen reducción de jornada 6 mujeres con un 0,75% del total de la misma. De estas mujeres dos tienen 28 años de edad, 1 de ellas 35 años, 1 con 37 años, 1 con 45 años y 1 con 46 años. Habiéndose incorporado además 4 mujeres con un 87% de la jornada, 2 de ellas con 37 años, 1 con 43 años y 1 con 48 años. Reducciones de jornada por conciliación que, en este caso, se solicitan sólo por mujeres, aunque en otros años hayan sido solicitados por hombres también.

De las 166 personas incorporadas durante 2020 2 mujeres de 24 años cuentan con reducción del 50% de la jornada; mientras 2 hombres (de 24 y 27 años) realizan el 75% de las horas; 2 mujeres (de 39 años) realizan el 87% de la jornada y 1 mujer de 52 años realiza el 95% del total de las horas. Reducciones de jornada que se solicitan por conciliación.

BAJAS:

BAJAS	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% TOTAL PLANTILLA	% MUJERES HORIZONTAL	% HOMBRES HORIZONTAL	% MUJERES VERTICAL	% HOMBRES VERTICAL
AÑO 2019	33	66	99	51,30%	33,33%	66,67%	49,25%	52,38%
AÑO 2020	34	60	94	48,70%	36,17%	63,83%	50,75%	47,62%
TOTAL	67	126	193	100,00%			100%	100%

En 2019 se incorporaron 62 mujeres y salieron 33, en 2020 se incorporaron 49 mujeres y salieron 34, por lo que entrando más mujeres de las que salen anualmente no lo hacen en porcentajes suficientemente elevados para poder equilibrar su representación en la empresa teniendo en cuenta que se encuentran actualmente al 35.92%. Es por ello que el Plan de Igualdad deberá contener alguna medida de acción positiva para que más mujeres entren a la empresa.

Analizando las bajas de los dos últimos años podemos concluir que tanto en el caso de las mujeres como en el de hombres el número de bajas fue similar en ambos años, teniendo porcentajes de bajas similares a los porcentajes de representación de cada uno de los sexos en la empresa.

Se aprecia por las gráficas que la mayoría de los casos las bajas se producen por ceses voluntarios. Es de señalar el elevado número de despidos de ambos sexos que se han producido en estos dos últimos años.

En el Plan de igualdad se puede incluir una medida para que en las entrevistas de salida que la empresa viene realizando en los últimos años se incluyan

preguntas sobre la conciliación, poder conocer si las razones por las que las personas abandonan la empresa pudieran tener que ver con esta cuestión.

En los dos últimos años se observa un comportamiento similar en cuanto al número de bajas por sexo, la antigüedad de las personas que han causado baja y las razones de las mismas. Respecto a la antigüedad, cursan baja en mayor proporción las personas que llevan dos o menos años trabajando en la empresa.

PERMISOS CONCILIACIÓN:

Permisos Conciliación (últimos 2 años)	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% TOTAL PLANTILLA	% MUJERES HORIZONTAL	% HOMBRES HORIZONTAL	% MUJERES VERTICAL	% HOMBRES VERTICAL
Permiso de Nacimiento y Cuidados	0	3	3	7,5%	0%	100%	0%	42,86%
Permiso acumulado por lactancia	2	1	3	7,5%	66,67%	33,33%	6,06%	14,28%
Reducción de jornada por cuidado de menores, personas con discapacidad o dependientes	28	3	31	77,5%	90,32%	9,68%	84,84%	42,86%
Excedencia por cuidado de menores, personas con discapacidad o dependientes	3	0	3	7,5%	100%	0%	9,09%	0%
TOTAL	33	7	40	100%			100%	100%

Los datos de permisos de conciliación, muestran cómo ha habido un total de 3 permisos por nacimiento y cuidados, todos ellos disfrutados por hombres (7,5% de estos permisos). Se acogieron a su derecho a la acumulación de lactancia 2 mujeres y 1 hombre total 3 personas lo que supone el 7,5% del total de las bajas

Destaca el número elevado de **reducciones de jornada**, un total de **31 solicitadas** por 28 trabajadoras y 3 trabajadores, mostrando este dato que las responsabilidades de cuidados siguen cayendo mayoritariamente en las mujeres.

Finalmente nos encontramos con **3 excedencias** por cuidados de menores, solicitadas exclusivamente por trabajadoras y que representan el 7,5% del total de las bajas de la empresa.

Pudiéndose apreciar que este tipo de permisos de conciliación y corresponsabilidad son conocidos por hombres y mujeres en la empresa, haciendo uso de ellos indistintamente unos y otras, tanto de los permisos de nacimiento y cuidados, como lactancia, como reducción de jornada y excedencias. Aunque siguen siendo las mujeres las que hacen un uso mayor de dichos permisos.

DIAGNÓSTICO POR ÁREAS

1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Los procesos de selección surgen de la necesidad de nuevo personal en los distintos departamentos de la empresa.

Una vez aprobada la convocatoria por la dirección, desde el departamento de Recursos Humanos se procede a la búsqueda de candidaturas, utilizando los distintos canales de búsqueda, como Infojobs, ETT, la publicidad de ofertas en Redes Sociales profesionales como LinkedIn, la página web de la empresa, intranet, consultoras, etc.

Las fases de esta selección son:

- Determinar la necesidad: aparece la necesidad de incorporar personal a vacantes de un puesto de trabajo existente o de nueva creación.
- Definir necesidades y descripción del puesto de trabajo: determinándose tareas, funciones, competencias y características necesarias para el desempeño, así como las condiciones contractuales.
- Publicidad de la oferta.
- Fase de preselección y estudio de las candidaturas recibidas.
- Entrevista de selección: realizada por personas responsables de recursos humanos junto a las personas responsables de los departamentos donde se produce la vacante. Son entrevistas neutras, iguales para mujeres y hombres, donde se transmite información del puesto y las condiciones.
- Valoración y decisión sobre las personas entrevistadas.
- Incorporación.

Según los datos aportados, en los procesos de selección, a pesar de no realizar una búsqueda específica de candidaturas de mujeres, los criterios están establecidos por la dirección y el departamento de recursos humanos de forma objetiva y en los anuncios no hay contenido sexista.

El canal de comunicación de las ofertas de trabajo son las Redes Sociales profesionales, utilizándose en los anuncios un lenguaje no sexista y una descripción neutra del puesto de trabajo y la formación requerida.

En todos los anuncios se definen las ofertas con el perfil profesional que se busca, la formación, las funciones del puesto y el tipo de contrato y jornada.

Respecto a las candidaturas que se presentan, hay que señalar que el número de candidaturas de mujeres sigue siendo inferior al de hombres dado el sector de actividad de la compañía, especialmente en los puestos más especializados como analistas, ingeniería, técnicos, etc.

La empresa en igualdad de condiciones de idoneidad opta por elegir a la persona del sexo menos representado para equilibrar la situación.

Aunque en los procesos de selección suelen intervenir hombres y mujeres, al formar parte de los mismos la dirección y las personas responsables de los distintos departamentos junto a la responsable de RRHH, la empresa no cuenta con un procedimiento escrito para la realización de la selección del personal, pero las personas de recursos humanos que participan en la misma sí cuentan con formación en igualdad.

Las entrevistas se realizan por competencias, no existiendo diferencia en las preguntas formuladas a candidatas y candidatos, sin preguntas sobre cuestiones personales o valoraciones con sesgos de género. Limitándose las entrevistas a valorar su formación, experiencia o trayectoria y aptitudes.

En general los procesos de selección pasan un primer filtro por parte de las personas responsables del Departamento de Recursos Humanos, que intervienen en la fase de reclutamiento de candidaturas, filtraje de currículos, primeras entrevistas y posteriormente las entrevistas y decisión final se toma conjuntamente entre el departamento de recursos humanos y las distintas personas responsables de los departamentos donde se produce la vacante que son las que mejor conocen los conocimientos técnicos requeridos para el puesto.

Como se ha dicho, se aprecia por los datos cuantitativos y cualitativos analizados que llegan muchos más currículos de hombres que de mujeres, especialmente para determinados puestos de trabajo.

Respecto a procesos de selección en muchos se presentan sólo hombre y cuando hay mujeres que presentan sus candidaturas la empresa tiende a elegir las.

La empresa cuenta con un Procedimiento de Gestión Interna de los Recursos Humanos, que tiene como objetivo establecer las directrices para el desarrollo y control de la gestión del personal de MTP durante toda su vida laboral.

Una vez que se produce la contratación tiene lugar la entrevista de acogida donde, además de proporcionar las herramientas y equipos que necesitará la persona incorporada, se da el manual de acogida con la política de calidad y

ambiental, se presenta a la persona responsable de la dirección o del área, a sus compañeros y compañeras. A los 15 días de su incorporación se hace una entrevista de seguimiento para valorar la integración del nuevo/a empleado/a y los puntos de mejora.

Además, en MTP se cuenta con un Plan de Carrera que obedece a criterios derivados de la política de MTP y aplica a toda la plantilla. Se establecen los niveles, categorías y condiciones de promoción, basadas éstas en la formación requerida (competencia) y tiempo de experiencia en la categoría inferior.

Se ofrece también una Formación Continua, se elabora el Plan de Formación, que comprende aquellas acciones necesarias para la consecución de la competencia necesaria (Plan de Carrera) y otras puntuales (calidad, medio ambiente, orientación inicial, etc.).

Se realiza un seguimiento de la evolución que tiene cada persona trabajadora, recogiendo la formación que va recibiendo, que se registra en su "[Currículo del Empleado/a](#)", así como la experiencia que va acumulando.

Se realiza también una Evaluación del desempeño, de forma anual y siguiendo el procedimiento "Evaluación del Desempeño" de la empresa, que sirve de base para el desarrollo del Plan de Carrera, así como para la propuesta de mejora salarial.

Existe un Plan de Retribución Flexible, por el cual la persona recién incorporada selecciona los beneficios que le ofrece la empresa.

También cuenta la empresa con un procedimiento de salida, tanto del puesto que se ocupase como de la empresa. Respecto a la salida del puesto, las personas Responsables de Áreas comunican a RRHH la salida de la persona trabajadora de su puesto de trabajo, quedando ubicada en el Pool de Reasignación en el caso de que se considere que habrá proyectos donde se pueda incorporar o se propone formación que facilite su reasignación. En el caso de baja definitiva se mantiene una entrevista con el o la trabajadora que causa baja.

Además, cada año se realiza una encuesta del clima laboral en MTP, se analizan las respuestas y se elabora un Informe proponiendo en el mismo eventuales acciones de mejora del clima laboral. Dicho informe es presentado en el Comité del Sistema de Gestión, que hace un seguimiento de dichas acciones de mejora. En dicha encuesta se pregunta a la plantilla si "se ha encontrado con algún tipo de discriminación o diferencia de trato por razón de sexo, orientación sexual, raza, religión...", pero se puede incluir como medida de mejora la revisión de la Encuesta para que cumpla con el lenguaje no sexista y la incorporación de cuestiones sobre el conocimiento de la plantilla del Plan de Igualdad y su valoración sobre la implementación de las medidas del mismo.

Por tanto, la empresa cuenta con distintos procedimientos y herramientas de recursos humanos como el de gestión interna, el manual de bienvenida, la evaluación del desempeño que influye en el Plan de carrera, así como con la Encuesta de Clima Laboral, además todas las personas del departamento de Recursos Humanos cuentan con formación en igualdad, formación que también han realizado parte de los cargos intermedios y responsables de los departamentos, así como parte de la plantilla. Se podría incorporar como medida a incorporar en el Plan de Igualdad la formación en selección sin sesgos de género a las personas responsables de la selección y contratación.

CONTRATACIONES:

CONTRATACIONES ÚLTIMOS DOS AÑOS	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% TOTAL PLANTILLA	% MUJERES HORIZONTAL	% HOMBRES HORIZONTAL
AÑO 2019	60	94	154	47,83%	38,96%	61,04%
AÑO 2020	51	117	168	52,17%	30,36%	69,64%
TOTAL	111	211	322	100%		

Los datos de incorporaciones durante los últimos años muestran los siguientes datos:

En el año 2019 se incorporaron un total de 154 personas, de las cuales 60 (el 38,96%) fueron mujeres y 94 (el 61,04%) fueron hombres.

En el año 2020 el número de incorporaciones es muy similar al año. Siendo un total de 168 personas incorporadas, de las cuales 51 (el 30,36%) son mujeres y 117 (el 69,64%) fueron hombres.

El siguiente gráfico refleja las incorporaciones producidas en los últimos dos años.



A la vista de los datos cuantitativos y cualitativos obtenidos, se observa se siguen incorporando más hombres que mujeres, por lo que se hace necesario seguir trabajando por mejorar esta situación y poder llegar al equilibrio, así el plan de igualdad debe recoger medidas para seguir mejorando el acceso de mujeres a la empresa. Así como medidas destinadas a la formación en igualdad de las personas responsables de los procesos de selección, especialmente los y las responsables de departamento.

También se puede incorporar en las medidas del Plan de Igualdad la revisión de los procedimientos de recursos humanos, tanto el Manual de Acogida, como la Evaluación del desempeño, como la Encuesta de Clima Laboral, para aplicarles a todos ellos la perspectiva de género y el lenguaje no sexista y adaptarlos al Plan de Igualdad de la empresa.

2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

El Convenio Colectivo de aplicación en Métodos y Tecnología de Sistemas y Procesos S.L. es el de XVII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública.

Siendo las distintas categorías profesionales las siguientes:



Al realizar el análisis segregado se puede observar que las mujeres se encuentran mayoritariamente en los puestos de Analistas estando el 27,37% en este departamento, un total de 52 mujeres. Le siguen los puestos de Técnicas con un 23,68% de las mujeres un total de 45 mujeres y 28 mujeres como Analistas Senior el 14,74% de las mismas.

Le siguen las Ingenieras con un total de 24 mujeres que representan el 12,63% de las mismas. En los puestos de Jefas de Proyecto se sitúan 14 de ellas, el 7,37%, mientras que como Técnicas Staff hay 6 mujeres, siendo el 3,16% de las mismas. Continuamos con la categoría de Administrativas donde encontramos de nuevo 6 mujeres que representan el 3,16% de las mismas.

Hay 4 mujeres, el 2,10% de las mismas como Consultoras Senior. Le siguen 3 mujeres como Manager el 1,58% y 2 trabajadoras en la categoría de Técnica Senior el 1,05%. Encontramos de nuevo 2 trabajadoras en la categoría de Responsables de Unidad que representan el 1,05%.

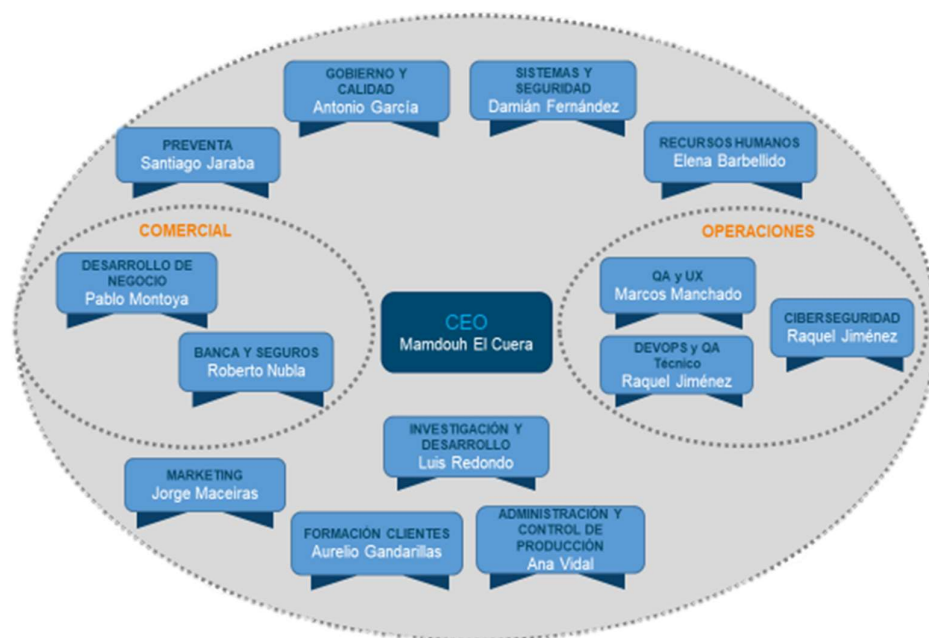
Seguimos con 1 mujer en la categoría de Directora (el 0,53% de las mismas), 1 mujer como Gerente Comercial (el 0,53%), a continuación 1 mujer en la categoría de Junior (0,53) y finalmente, encontramos 1 mujer como Técnica Comercial (0,53%).

Con estos datos se puede concluir que la distribución de las categorías en la empresa tiene una representación similar al peso de cada uno de los sexos en la misma.

Se observa segregación en la distribución de la plantilla entre las distintas categorías ya que aquellas que requieren una formación más técnica están

ocupadas proporcionalmente por más hombres que mujeres, especialmente se observa esta diferencia en categorías como analistas senior, ingenierías, nivel técnico, etc. Si relacionamos con la incorporación de hombres y mujeres en los últimos años se observa que, pese a que crece la incorporación de mujeres, no de forma suficientemente rápida como para poder equilibrar esta distribución, una cuestión relacionada con la menor presencia de mujeres en las carreras y estudios más técnicos, que dificulta a las empresas poder reclutarlas.

Se adjunta el organigrama de la empresa:



3. FORMACIÓN

Como se ha indicado anteriormente existe en la empresa un Plan de Formación donde se establecen aquellas acciones necesarias para la consecución de la competencia necesaria (Plan de Carrera) y otras puntuales (calidad, medio ambiente, orientación inicial, etc.), además de ofrecer también una Formación Continua.

Desde Recursos Humanos se registra la Evolución de las personas de la plantilla, se mantiene el historial de la formación y experiencia de los y las trabajadoras. Siempre que reciben una formación o adquieren una habilidad específica, deben registrarla en su [“Currículo del Empleado/a”](#) en OmniaRRHH.

La actualización permanente de este CV es determinante para el seguimiento del Plan de Carrera. Para ello, y de acuerdo con la evolución del Plan de Formación, RR HH realizará el seguimiento de su cumplimiento.

Las necesidades formativas se detectan a través de los directores, los responsables directos de las personas trabajadoras y RRHH; y se planifican a lo largo del año. también existe un comité de formación, en el que se implican tanto responsables de operaciones como RRHH. La empresa realiza formación de diferentes ámbitos: competencias técnicas, genéricas, transversales, etc.

Los datos de los últimos años de formación muestran los siguientes resultados:

Formación recibida	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Año 2021	183	53	28.96%	130	71.03%
Año 2020	133	46	34.58%	87	65.41%
Año 2019	154	54	35.06%	100	64.93%
Año 2018	125	47	37.6%	78	62.4%

Como muestran los datos un total de 183 personas han recibido formación durante el año 2021, de esas 53 fueron mujeres (el 28,96%) y 130 hombres (el 71,03%).

En 2020 un total de 133 personas recibieron formación, en este caso 46 mujeres (el 34,58% de las personas que recibieron formación) y 87 hombres (el 65,41%).

Durante el 2019 un total de 154 personas recibieron alguna formación, de ellas 54 mujeres (el 35,06%) y 100 hombres (el 64,93%).

En el año 2018 se formaron 125 personas, 47 mujeres (el 37,6%) y 78 hombres (el 62,4%).

Respecto a las horas de formación recibidas durante el año 2021 fueron un total de 3459 horas. De ellas 1024 horas de formación de mujeres y 2435 de hombres. Por tanto, el 29,60% de las horas corresponden a mujeres y el 70,39% corresponderían a hombres.

Todas las formaciones han sido realizadas durante la jornada laboral.

Ninguna persona ha solicitado ayuda económica para asistir a cursos de formación externa (masters, postgrados, etc.).

En cuanto a formación técnica y formación útil para la promoción destacar que

18 personas han participado en planes de desarrollo profesional, de ellas 5 mujeres (el 27,77%) y 13 hombres (el 72,22%).

Habiendo recibido formación para la adaptación a las modificaciones del puesto de trabajo ascienden a 74, de ellas 21 mujeres (el 28,38%) y 53 hombres (el 71,62%).

La empresa no tiene contabilizado el número de permisos para asistir a exámenes, al ser un permiso contemplado en su convenio y concederse a todo el que lo pide, sin llevar un registro.

Durante el último año (2021) se realizaron un total de 223 cursos de ellos 67 fueron realizados por mujeres (el 30,04%) y 156 realizados por hombres (el 69,95%).

Además de las formaciones más técnicas se ha recibido formación en igualdad por parte de la plantilla en estos años, tanto las personas del departamento de recursos humanos, salvo dos nuevas incorporaciones, como parte de las personas responsables de departamento y otras personas de la compañía, hasta un total de 33 personas. De estas 20 (el 60,6% de las personas que recibieron esta formación) fueron mujeres y 13 hombres (el 39,4%).

No ha recogido hasta la fecha la empresa la distribución de hombres y mujeres por horas de formación recibidas, tampoco están distribuidas entre formación online y presencial, sabiendo que toda la formación se realiza en horario laboral. Tampoco se cuenta con los datos de personas formadas por tipos de jornadas, ni por categoría profesional y puesto de trabajo. No habiéndose recogido hasta la fecha los permisos otorgados para la concurrencia de exámenes como se ha dicho anteriormente. La recogida de estos indicadores de formación puede ser incorporada como medida del Plan de Igualdad.

Como se ha dicho, la compañía cuenta con un Plan de Carrera, cuyo objetivo es que la persona trabajadora cuente con las herramientas que le proporciona la empresa para su desarrollo profesional. Se pretende aumentar la motivación, el compromiso y la productividad de los profesionales de MT; aclarar las funciones, responsabilidades y expectativas de cada uno y planificar el futuro, además de reflejar el compromiso de la empresa y sus responsables sobre los equipos y las personas.

Este Plan orientado a Operaciones se asocia al incremento de responsabilidades y a la adquisición de conocimientos y experiencia, afectando a las siguientes clasificaciones profesionales:

- Dirección
- Senior manager

- Manager
- Jefe/a de proyecto
- Analista senior
- Analista
- Ingeniero/a
- Técnico/a

El mapa de carreras incluye otras trayectorias que dan cabida a todas las áreas de la compañía, Consultoría, Comercial y Estructura.

En el área Comercial la estructura es:

- Dirección
- Gerente comercial
- Comercial
- Técnico comercial

En el área de Estructura se cuenta con:

- Dirección
- Responsable de unidad
- Técnico/a senior
- Técnico/a
- Junior/administración

Para la carrera de estructura se establecen también especialidades: RRHH, Administración, Sistemas, Control, Marketing o Gobierno y Calidad.

En el caso de Consultoría la clasificación es:

- Dirección
- Consultor senior
- Consultor

Siendo posible cambiar de una carrera a otra, si las funciones o el perfil personal de competencias lo permiten.

Los conocimientos específicos en alguna de estas áreas dan una especialización en la trayectoria de la persona trabajadora y le permite crecer horizontalmente. Preocupándose MTP de ofrecer oportunidades para el desarrollo profesional de la plantilla.

Por todo ello, en esta área la compañía cuenta con un claro compromiso con la formación de la plantilla, a través del Plan de formación y Plan de carrera, por lo que en el Plan de Igualdad se puede incorporar como medida su revisión para incorporar la perspectiva de género y mejorar la formación en igualdad destinada tanto a las personas del Departamento de Recursos Humanos, para que actualicen la formación recibida, como a los responsables que participan en la selección del personal de sus departamentos, también se aconseja incorporar

sensibilización y formación en igualdad al conjunto de la plantilla, por lo que serán medidas a incorporar en el Plan de Igualdad.

4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

PROMOCIÓN últimos 4 años	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	%TOTAL PLANTILLA	% MUJERES HORIZONTAL	% HOMBRES HORIZONTAL	% MUJERES VERTICAL	% HOMBRES VERTICAL
Último año 2021	33	50	83	46,89%	39,76%	60,24%	45,21%	48,08%
Últimos dos años 2020	24	19	43	24,29%	55,81%	44,19%	32,88%	18,27%
Últimos tres años 2019	16	35	51	28,81%	31,37%	68,63%	21,91%	33,65%
TOTAL	73	104	177	100%			100%	100%

PROMOCIÓN por CATEGORÍA PROFESIONAL últimos dos años	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% TOTAL PLANTILLA	% MUJERES HORIZONTAL	% HOMBRES HORIZONTAL	% MUJERES VERTICAL	% HOMBRES VERTICAL
Analista	19	22	41	32,54%	46,34%	53,66%	33,33%	31,88%
Analista Senior	14	14	28	22,22%	50%	50%	24,56%	20,29%
Director/a	0	1	1	0,79%	0%	100%	0%	1,45%
Ingeniero/a	16	23	39	30,95%	41,03%	58,97%	28,07%	33,33%
Jefe/a de proyecto	4	4	8	6,35%	50%	50%	7,02%	5,80%
Junior	1	0	1	0,79%	100%	0%	1,75%	0%
Manager	1	4	5	3,97%	20%	80%	1,75%	5,80%
Senior Manager	0	1	1	0,79%	0%	100%	0%	1,45%
Técnico/a	1	0	1	0,79%	100%	0%	1,75%	0%
Técnico/a Staff	1	0	1	0,79%	100%	0%	1,75%	0%

TOTAL	57	69	126	100%			100%	100%
-------	----	----	-----	------	--	--	------	------

Respecto a la promoción vemos como en 2021 han promocionado un total de 83 personas el 46,89% del total de la plantilla, de ellas 33 mujeres (el 39,76%) y 50 hombres (el 60,24%).

En 2020 promocionaron otras 43 personas que representa el 24,29% de la plantilla, en este caso 24 mujeres y 19 hombres y finalmente en 2019, observamos que promocionaron 51 personas trabajadoras el 28,81% de la plantilla, entre ellas 16 mujeres el (31,37%) y 35 hombres (el 68,63%).

Si relacionamos estas promociones de los últimos dos años con las categorías profesionales, de las 126 personas que han promocionado en los dos últimos años lo han hecho en los siguientes puestos: 19 trabajadoras han promocionado como analistas frente a 22 hombres que representan el 32,54% de las promociones del total de la plantilla. Seguimos con 28 promociones el 22,22% de las promociones en la categoría de analista senior, 14 mujeres y 14 hombres. En la categoría de director/a tenemos únicamente 1 hombre de la empresa. En la categoría de ingeniero/a han promocionado 39 personas de ellas 16 mujeres y 23 hombres. 4 mujeres y 4 hombres han promocionado como jefes de proyecto lo que representa el 6,35% del total de las promociones. Encontramos 1 mujer en la categoría junior, el 0,79% de la plantilla. De las 5 personas que han promocionado como manager, tenemos 1 mujer y 4 hombres. Seguimos con la categoría de senior manager donde observamos que ha promocionado 1 hombre de la empresa, lo que representa el 0,79% de las promociones. Y finalizamos con una mujer que ha promocionado a la categoría de técnico/ca (0,79% del total de las promociones) y otra mujer que lo ha hecho a la categoría de técnico/a staff (el 0,79%).

En la siguiente gráfica se reflejan estos datos:



Por lo que podemos concluir con los datos conocidos que la empresa no sólo no pone barreras a las mujeres para promocionar, sino que impulsa sus promociones ya que de las 177 personas que han promocionado en la empresa en los últimos 3 años, 73 de ellas, el 41,24% han sido mujeres. Un porcentaje de promoción muy superior al 35,92% de su representación en el conjunto de la empresa.

De las 126 promociones desde 2020, 57 (el 45,2%) corresponden a mujeres trabajadoras de la empresa y 69 (54,8%) corresponden a trabajadores.

Si relacionamos estas 126 promociones con la antigüedad, podemos comprobar:

- Con menos de un año: una mujer ha promocionado en la empresa frente a 2 hombres que cuentan con la misma antigüedad.
- Han promocionado con 1 año de antigüedad 6 mujeres y 5 hombres en la empresa.
- Con 2 años de antigüedad en la empresa han promocionado 14 mujeres que frente a 21 hombres.
- Con 3 años de antigüedad encontramos a 18 mujeres y 16 hombres.
- 6 mujeres que han promocionado llevan 4 años en la empresa frente a 9 hombres.
- Una mujer y 4 hombres tienen una experiencia en la empresa de 5 años.

-Cuentan con una antigüedad de 6 años 2 mujeres y 2 hombres que han promocionado.

-Con 9 años de antigüedad cuentan 3 de las mujeres que han ascendido y 1 de los hombres.

-Y con una experiencia de más de 10 años han promocionado 6 mujeres y 9 hombres.

Los datos nos indican que la experiencia es tenida en cuenta a la hora de la promocionar de una forma similar en caso de mujeres y hombres, es decir no observamos que a las mujeres les cueste más tiempo que a los hombres conseguir promocionar.

Las promociones que se han producido en los últimos años conllevan aumento salarial.

No pudiendo cuantificar si alguna de las personas promocionadas contaba con reducciones de jornada.

En la clasificación profesional de MTP se define que cada categoría tiene una responsabilidad y una jerarquía creciente dentro de la pirámide, por lo que las promociones de categoría incluyen tanto incremento de responsabilidad como jerarquía.

Se muestran a continuación las pirámides del Plan de Carrera:





Vinculada a la Promoción nos encontramos con la Gestión del Desempeño, que es un proceso de dirección orientado a mejorar permanentemente el rendimiento de la organización y de las personas, como condición imprescindible para la mejora continua de la competitividad del negocio.

La Evaluación del desempeño se contempla como un proceso de planificación y evaluación que cada año debe ser adaptado para recoger la casuística de la empresa, del mercado, del negocio y de los profesionales para que pueda ir evolucionando y mejorando con su aplicación en la empresa.

Se trata de comunicar con claridad los valores y los objetivos de MTP y comprometer a las personas en su logro mediante la fijación de objetivos personales de mejora, alineados con los objetivos generales de MTP. Así, la relación entre personas responsables y trabajadoras permite evaluar los resultados finalmente conseguidos por cada empleado/a en concreto, al objeto de determinar el reconocimiento a su contribución y orientar su desarrollo y promoción profesional.

La evaluación del desempeño requiere de la implicación y compromiso de la Dirección, Senior Manager, Manager y Jefes/as de Proyecto de MTP. Mantiene un flujo continuo entre las personas responsables y los y las profesionales, planificando objetivos, con un proceso de *feedback*, con revisiones y

evaluaciones continuas y valoración final de resultados para determinar el Plan de Desarrollo Individual (PDI). Estos procesos se hacen de forma anual.

Se analizan actitudes y habilidades, así como comportamientos y conocimientos y se determina el PDI, la subida salarial y posible promoción y la retribución variable.

Toda esta evaluación se realiza de forma objetiva a través de una escala de observación del cumplimiento de las conductas habituales de la persona evaluada.

Existiendo en la empresa procedimiento de evaluación del desempeño que condiciona las promociones, se puede incorporar como medida del Plan de Igualdad la revisión del mismo para incorporar la perspectiva de género. Además de mantener un compromiso con la promoción interna y establecer un procedimiento concreto que permitan la promoción sin sesgos de género en la compañía.

5. CONDICIONES DE TRABAJO. AUDITORÍA SALARIAL

Introducción

El Art. 46.2.e) de la LOIHM, así como el Real Decreto 902/2020 de Igualdad Retributiva, establecen la obligación a las empresas que cuentan con un Plan de Igualdad de realizar una Auditoría Salarial.

Auditoría que incluirá una valoración de los puestos de trabajo existentes en la empresa, realizada según los criterios de adecuación, totalidad y objetividad.

Por otra parte, la auditoría pretende obtener información sobre 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 retributiva. Deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva.

La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo (máximo 4 años).

Diagnóstico

En esta parte del diagnóstico, se realiza una descripción de los sistemas y criterios de valoración de puestos de trabajo, tareas, funciones y/o sistemas de

clasificación profesional utilizados en MTP, así como los puestos de trabajo que conforman la estructura organizativa, analizando la posible existencia de sesgos de género y discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres, conforme a lo establecido en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto a la valoración de puestos de trabajo se ha realizado una descripción de puestos que recoge la siguiente información:

- Identificación del puesto.
- Dependencia Jerárquica.
- Misión. Objetivo general del puesto.
- Funciones y responsabilidades.
- Relaciones.
- Perfil del puesto de trabajo.
 - Requisitos del puesto.
 - Nivel interno.
- Competencias y aptitudes, exigidos para cada nivel.
- Dimensión del puesto.

A continuación, se ha realizado una valoración de puestos determinando el valor relativo de los mismos dentro de la organización, independientemente de la persona que los ocupa en cada momento. Los procedimientos de valoración son por una parte de carácter cualitativo (valoran los puestos de forma global con el fin de jerarquizarlos y permiten saber cuál es la importancia de cada puesto en la organización, pero no las diferencias de valor entre unos y otros), y por otra parte de carácter cuantitativo o analítico (evalúan los puestos según distintos criterios, que se denominan factores, previamente seleccionados y claramente definidos. Al ser cuantitativos permiten determinar un valor numérico de cada puesto y, por tanto, permiten cuantificar la diferencia de valor entre puestos).

En la actualidad existe un amplio consenso acerca de que los procedimientos de asignación de puntos por factor son los más adecuados para la valoración de puestos tanto a nivel genérico como para evitar la discriminación salarial de las mujeres. Este procedimiento se denomina “sistema de valoración”, en el mismo se establece una relación de factores que se agrupan en cuatro categorías: conocimiento y aptitudes, responsabilidad, esfuerzo y condiciones de trabajo. Y por último se establece una escala de valoración para cada factor.

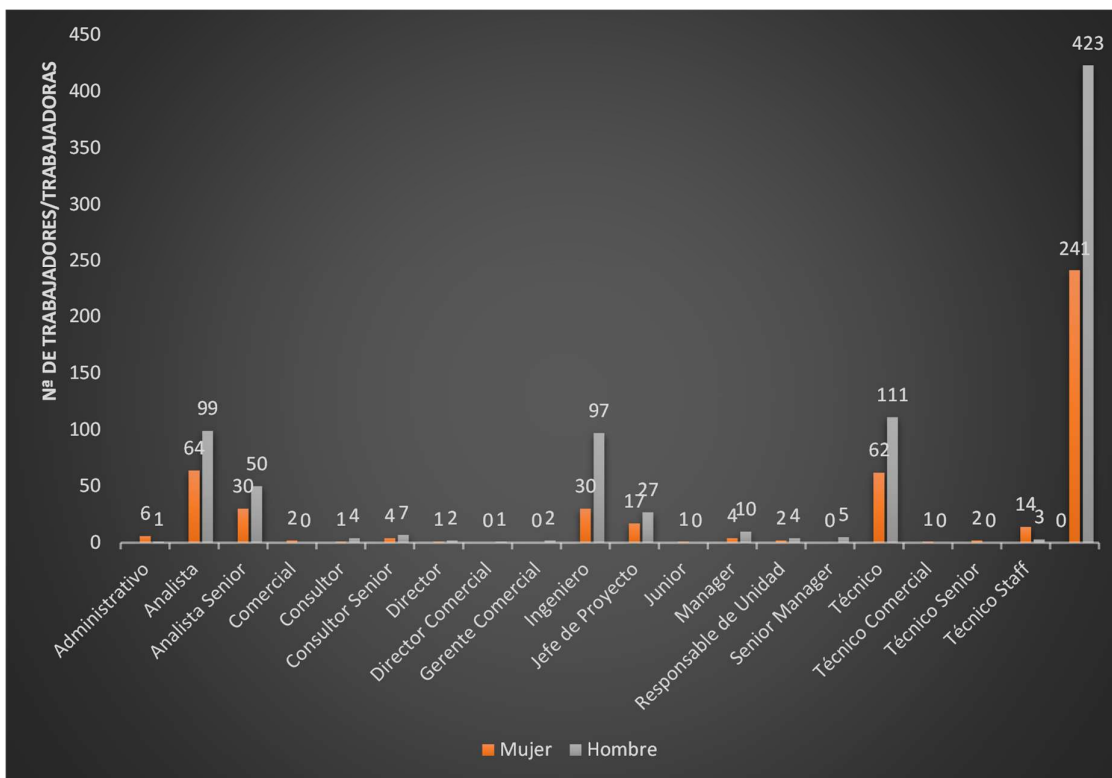
En el sistema de valoración también es posible asignar género al factor, atendiendo a si el factor se atribuye en el contexto de la organización que se está analizando, habitualmente a mujeres, hombres o a ambos indistintamente. Por tanto, el género del factor es una característica subjetiva, asociada a cada

organización y que nos permite medir diferencias de género. En el caso de MTP, se han considerado todos los factores de los puestos de trabajo analizados como neutros, sin diferenciar entre factores masculinos y femeninos porque en el contexto de la organización no se puede atribuir ningún factor habitualmente a hombres o mujeres, ya que los puestos y por tanto las tareas se realizan indistintamente por ambos géneros sin distinción.

El resultado obtenido ha sido la jerarquización de puestos de trabajo, que coincide con el mapa de carrera profesional de la empresa.

La empresa se estructura en torno a dos convenios de aplicación: el Convenio Colectivo Estatal de empresas consultoras de planificación, organización de empresas y contable, empresas de servicios de informática y de estudios de mercado y de la opinión pública y el Convenio colectivo provincial de Almería para estudios técnicos y oficinas de arquitectura y oficinas y despachos en general.

La distribución de la plantilla por puestos de trabajo y sexo es la siguiente:



El análisis y la valoración de puestos llevada a cabo, ha permitido la siguiente agrupación por puestos de similar valoración:

NIVEL 8: Administrativo/Administrativa, Técnico/Técnica, Junior,

NIVEL 7: Técnico/Técnica Staff, Ingeniero/Ingeniera, Técnico/Técnica Comercial.

NIVEL 6: Analista.

NIVEL 5: Consultor/Consultora, Comercial, Analista Senior, Técnico/Técnica Senior.

NIVEL 4: Jefe/Jefa de proyecto, Consultor/Consultora Senior.

NIVEL 3: Gerente Comercial, Responsable de Unidad, Manager.

NIVEL 2: Director/Directora Comercial, Senior Manager.

NIVEL 1: Director/Directora.

En cuanto la política retributiva que sigue la empresa, el salario que reciben las personas trabajadoras se compone de los siguientes elementos:

- Salario base según convenio, se incluye en este concepto las pagas extra y el plus de convenio que tienen todos los trabajadores y trabajadoras.
- Complementos salariales: existen complementos salariales que afectan a todas las personas trabajadoras y otros únicamente para determinadas tareas o funciones que realizan algunos grupos de trabajadores y trabajadoras. Entre los complementos salariales encontramos: el de antigüedad, el complemento de puesto de trabajo, el plus de responsabilidad y ayudas sociales. Algunos de estos complementos se negocian en la etapa de reclutamiento y contratación del personal.
- Complementos no salariales: dietas de viaje y cursos de idiomas.

Para la realización de la auditoría salarial de MTP, han sido analizados los siguientes factores:

- Distribución del personal
- Puesto de trabajo
- Periodo de permanencia en la empresa.
- Tipo de contrato
- Horas de trabajo en el periodo de referencia
- Tipo de jornada
- Salario base
- Complementos salariales totales
- Días con baja laboral

Se han tomado datos de la distribución de la plantilla según el criterio utilizado por la empresa para su clasificación profesional. Del salario base y de los complementos salariales, y que van en función de su puesto de trabajo, funciones, desempeño y resultados. Toda esta información se ha cruzado en los distintos niveles de puestos tras la evaluación de estos, por tipo de contrato y departamentos, entre otros. Los datos están desagregados por sexo y permiten analizar, en su caso, la existencia de desigualdades retributivas y su posible origen.

Los datos salariales reflejados corresponden a las percepciones retributivas de todo el personal en el ejercicio 2021.

En MTP, no se percibe la existencia de discriminación o diferencias salariales entre personas de distinto sexo, y las retribuciones se ajustan en gran medida a lo marcado en los dos convenios de aplicación para el ejercicio 2021, para las distintas categorías profesionales.

Conclusión

MTP ha utilizado herramientas que permiten la identificación de puestos de igual valor y contribuyen a garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres. La herramienta utilizada contempla la descripción de los puestos de trabajo y un sistema de valoración de puestos que cumple con los criterios de objetividad, adaptabilidad y adecuación.

Respecto a la comparativa realizada sobre las retribuciones percibidas por hombres y mujeres en función del Nivel de puestos de igual valor, podemos afirmar que las diferencias observadas vienen determinadas por factores justificables que no tienen que ver con el género tal y como se ha podido comprobar en la información analizada y queda explicado en el presente informe, no suponiendo por tanto una discriminación directa.

Por lo tanto, en el análisis detallado expuesto de las retribuciones de la plantilla de MTP, para el periodo 2021, no se han observado diferencias que requieran intervención y/o corrección fundamentada en los criterios presentados en el RD 902/2020.

Plan de actuación

Visto el resultado de los datos analizados se propone un Plan de Actuación que busca corregir las desigualdades retributivas que puedan o pudieran darse en el futuro, estableciendo objetivos, así como las personas trabajadoras a las que afectará y las personas responsables de su implantación y seguimiento.

- ⇒ Se propone que el Plan de Igualdad establezca una medida tendente a realizar un estudio de retribuciones donde se analizarán los diferentes complementos, pluses, categorías y retribuciones desagregado por sexo. Con el objetivo de regular una estructura retributiva clara y transparente, desde un enfoque de género en cuanto a complementos, incentivos y beneficios sociales, para evitar cualquier tipo de discriminación.
Esta medida se pondrá en marcha durante el primer año de aprobación del Plan de Igualdad, afectará a toda la plantilla y será responsable de su ejecución el Departamento de Recursos Humanos, utilizando para su desarrollo todos los medios materiales y humanos necesarios.
- ⇒ Se propone también que se establezca una medida destinada a revisar la valoración de los puestos de trabajo con criterios objetivos y no discriminatorios.
Su objetivo será asegurar una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria evitando discriminaciones de género en los salarios.
Esta medida afectará a toda la plantilla y será responsable de su ejecución el Departamento de Recursos Humanos, utilizando para su desarrollo todos los medios materiales y humanos necesarios y poniéndose en marcha desde la aprobación del Plan de Igualdad.
- ⇒ Así mismo se establece una medida destinada a analizar periódicamente las retribuciones medias por categoría y género.
Con el objetivo de asegurar una política retributiva basada en el desempeño, sin discriminación por razón de sexo.
Esta medida afectará a toda la plantilla y será responsable de su ejecución el Departamento de Recursos Humanos, utilizando para su desarrollo todos los medios materiales y humanos necesarios. Se elaborará el Registro Retributivo de anualmente.
- ⇒ Se aprueba una medida Realizar un análisis para determinar si el disfrute de derechos (permisos, licencias, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación) incide sobre los salarios de mujeres y hombres. Asegurar que si se produce alguna desviación será corregido mediante la puesta en marcha de un plan de acción.
Esta medida se pondrá en marcha durante el primer año de aprobación del Plan de Igualdad, afectará a toda la plantilla y será responsable de su ejecución el Departamento de Recursos Humanos, utilizando para su desarrollo todos los medios materiales y humanos necesarios.

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

Plantilla/responsabilidades familiares	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% TOTAL PLANTILLA	% MUJERES HORIZONTAL	% HOMBRES HORIZONTAL	% MUJERES VERTICAL	% HOMBRES VERTICAL
Con responsabilidades	81	91	172	32,51%	47,09%	52,91%	42,63%	26,84%
Sin responsabilidades	109	248	357	67,49%	30,53%	69,47%	57,37%	73,16%
TOTAL	190	339	529	100%			100%	100%

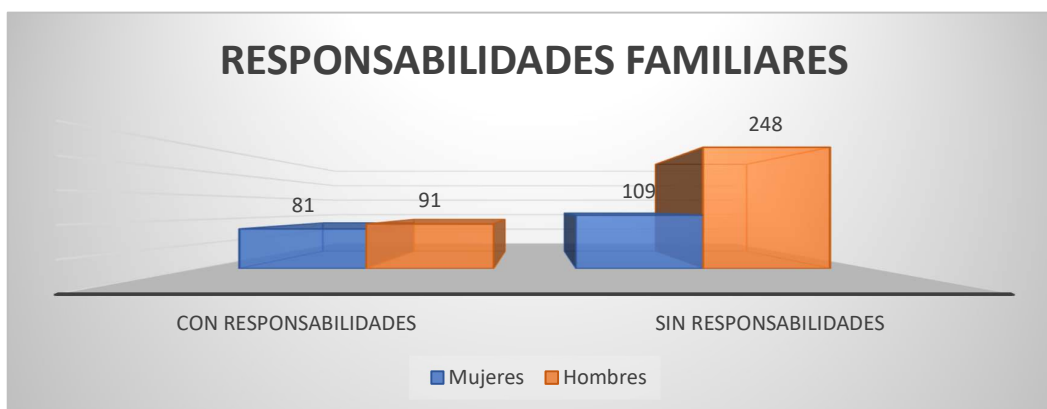
Los datos muestran que de las 529 personas que componen la plantilla, un 32,51% y un total de 172 personas tienen responsabilidades familiares, de ellas 81 mujeres y 91 hombres.

No contando con responsabilidades familiares el 67,4% de la plantilla y un total de 357 personas, de ellas 109 mujeres y 248 hombres.

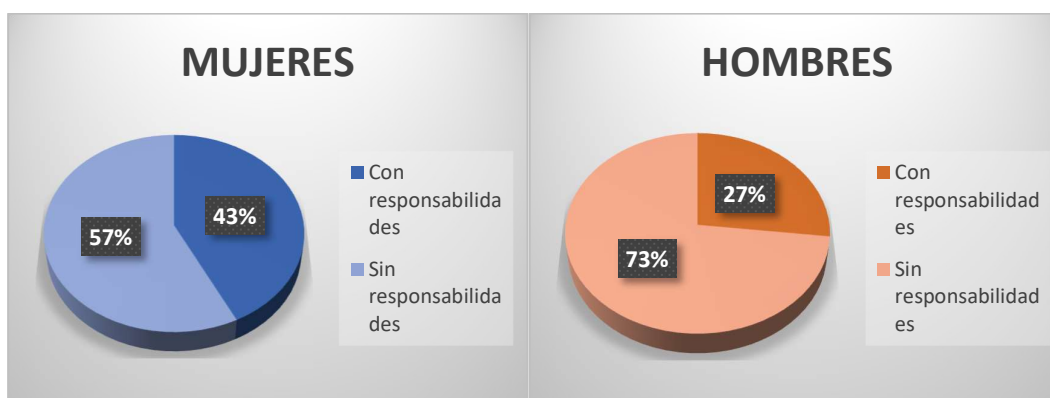
Si segregamos estos datos por sexo, observamos como el porcentaje de trabajadoras que tienen hijos e hijas a su cargo es del 42,63% frente al 57,37% que no los tienen.

En cuanto a los trabajadores, nos encontramos el 26,84% los hombres de la empresa que tienen hijos frente al 73,16% que no los tienen.

En la siguiente gráfica se observa la plantilla que cuenta o no, con responsabilidades familiares:



En los siguientes gráficos se muestra la segregación vertical, comparándose por una parte las mujeres y por otra los hombres con y sin responsabilidades familiares.



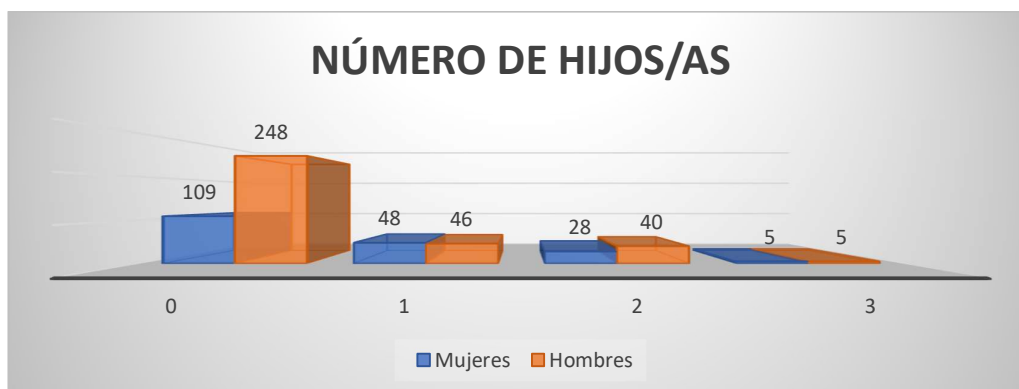
NÚMERO HIJOS/AS	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% TOTAL PLANTILLA	% MUJERES HORIZONTAL	% HOMBRES HORIZONTAL	% MUJERES VERTICAL	% HOMBRES VERTICAL
0	109	248	357	67,48%	30,53%	69,47%	57,37%	73,16%
1	48	46	94	17,77%	51,06%	48,94%	25,26%	13,57%
2	28	40	68	12,85%	41,18%	58,82%	14,74%	11,8%
3	5	5	10	1,89%	50%	50%	2,63%	1,47%
TOTAL	190	339	529	100%			100%	100%

Al analizar el número de hijos e hijas se muestra que de las personas trabajadoras un 17,77% tienen un solo hijo o hija, repartiéndose entre 48 mujeres y 46 hombres.

Mientras que el 12,85% y un total de 68 personas tienen 2 hijos o hijas, de ellas 28 mujeres y 40 hombres.

Si vemos las personas que tienen 3 hijos e hijas son tan solo un 1,89% de la plantilla, un total de 5 mujeres y 5 hombres. Y finalmente observamos que no tienen hijos el 67,48% de la plantilla, 109 mujeres y 248 hombres.

La siguiente gráfica muestra estas cifras:



Con estas cifras podemos concluir que la mayoría de las personas que trabajan en la empresa no tienen hijos, algo que puede estar relacionado con la edad media de las y los trabajadores. Sin embargo, esa edad pone de manifiesto que en la empresa no tiene ningún problema para contratar personas que pueden ejercer en el futuro sus derechos de conciliación y corresponsabilidad.

Hay que tener en cuenta en este punto que, en la política de la empresa existe flexibilidad horaria para permitir, a trabajadores y trabajadoras, adaptar la entrada y salida del trabajo y poderlo hacer compatible con sus responsabilidades familiares.

Esta flexibilidad, para toda la plantilla no sujeta a horario de cliente, permite el horario siguiente:

- Lunes a jueves: jornada laboral de 8 horas y media. Entrada de 8:00h a 9:30h y salida de 17:30h a 19:00h con 1 hora de comida
- Viernes y julio y agosto: jornada de 8:00h a 15:00h

Respecto al Teletrabajo la empresa está en pleno proceso de tramitación de anexos de concesión de teletrabajo, por el que toda la plantilla puede solicitar entre 2 y 3 días de teletrabajo a la semana. No se cuenta con el dato de cuántas personas lo han solicitado hasta la fecha, pero durante la pandemia el 100% de la plantilla estuvo teletrabajando.

Con todos estos datos cuantitativos y cualitativos se puede concluir que el Plan de Igualdad deberá incidir en esta área en la mejora de la información a la plantilla de los derechos de conciliación y corresponsabilidad trasladada al conjunto de la plantilla a través del correo electrónico. Así como de la sensibilización y concienciación a los trabajadores de sus derechos, para que se puedan acoger a los mismos, dado que son las mujeres las que siguen ejerciendo los mismos con más asiduidad.

7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Al analizar los datos cuantitativos y cualitativos se puede concluir que existe infrarrepresentación femenina, habiendo menos mujeres en el conjunto de la empresa, un 35,92% frente al 64,08% de hombres.

Los datos muestran que sigue habiendo a día de hoy menor número de candidaturas presentadas por mujeres que por hombres, por esa todavía clara diferencia de mujeres en carreras técnicas y las dificultades de las empresas de atraer el número de mujeres que necesita, en determinadas especialidades, para equilibrar sus plantillas.

Esto se observa claramente en la evolución de la empresa, en sus inicios había más desequilibrio entre sexos, pero al ir creciendo el número de personas trabajadoras se observa una entrada mayor de mujeres. Así los datos nos muestran como el 23,68% de las mujeres llevan más de 6 años en la empresa frente al 76,32% de las mismas que lleva menos de 5 años. En el caso de los trabajadores el 79,05% llevan 5 años o menos años en la empresa frente al 20,95% que lleva más de 6 años.

En los últimos años se ha visto una mejoría en los datos y los últimos procesos de selección muestran un camino hacia la incorporación de más mujeres.

Tras el análisis de los datos la conclusión es que será necesaria establecer alguna medida en el Plan de Igualdad que permita ir evolucionando hacia el equilibrio en el conjunto de la empresa, tanto en la selección del personal como en la promoción interna de la empresa. El objetivo debe ser alcanzar el equilibrio en todos los puestos de trabajo y dar prioridad, en igualdad de cumplimiento de los requisitos de una vacante o puesto al sexo menos representado tanto en el acceso, como en la promoción interna de la empresa.

8. RETRIBUCIONES

La empresa se estructura en torno a dos convenios de aplicación: el Convenio Colectivo Estatal de empresas consultoras de planificación, organización de empresas y contable, empresas de servicios de informática y de estudios de mercado y de la opinión pública y el Convenio colectivo provincial de Almería para estudios técnicos y oficinas de arquitectura y oficinas y despachos en general.

En cuanto la política retributiva que sigue la empresa, el salario que reciben las personas trabajadoras se compone de los siguientes elementos:

- Salario base según convenio, se incluye en este concepto las pagas extra y el plus de convenio que tienen todos los trabajadores y trabajadoras.

- Complementos salariales: existen complementos salariales que afectan a todas las personas trabajadoras y otros únicamente para determinadas tareas o funciones que realizan algunos grupos de trabajadores y trabajadoras. Entre los complementos salariales encontramos: el de antigüedad, el complemento de puesto de trabajo, el plus de responsabilidad y ayudas sociales. Algunos de estos complementos se negocian en la etapa de reclutamiento y contratación del personal.
- Complementos no salariales: dietas de viaje y cursos de idiomas.

En MTP, no se percibe la existencia de discriminación o diferencias salariales entre personas de distinto sexo, y las retribuciones se ajustan en gran medida a lo marcado en los dos convenios de aplicación para el ejercicio 2021, para las distintas categorías profesionales.

9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

No ha habido en la empresa ningún caso denunciado de acoso sexual o por razón de sexo.

Existe en la empresa un Protocolo contra el Acoso Sexual y por razón de sexo, elaborado en el año 2019 por el Comité de Igualdad de la empresa, que permite la sensibilización y prevención del mismo, además de dar cauce a reclamaciones o denuncias que pudieran formular quienes hayan sido objeto de acoso. Distinguiendo en el Protocolo los distintos tipos de acoso.

Se establece claramente el rechazo de MTP a este tipo de comportamientos y la respuesta de la empresa ante este tipo de conductas que pueden llegar a motivar despido disciplinario.

Así como las medidas para la prevención, entre las que destacan la comunicación a la plantilla del protocolo, la información del mismo a las nuevas incorporaciones, el desarrollo de campañas de información, la recogida de posibles datos de casos de acoso sexual y la vigilancia del mismo por el Comité de gestión ética y Compliance.

Se establece en dicho Protocolo la actuación e intervención ante el acoso sexual y por razón de sexo, que debe ser ágil y rápida, otorgando credibilidad y protegiendo la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. Garantizando la protección a la víctima en cuanto a su seguridad y salud.

Se establece, así mismo, un equipo de atención, compuesto por personas designadas por la empresa y por el comité de empresa, equipo que recibirá formación en la materia. Y tendrá como competencias:

- Recibir las posibles denuncias.

- Investigar las denuncias.
- Establecer las medidas cautelares necesarias.
- Elaborar el informe de conclusiones instando, si fuera necesario, expediente disciplinario contra la persona denunciada.
- Establecer la coordinación con el Comité de ética y compliance.
- Supervisar el cumplimiento de las sanciones.

Se concreta en procedimiento de intervención determinando si se elige un:

- Método informal, buscando la resolución del conflicto mediante la mediación.
- Método formal, cuando no funcione el anterior, o si la persona acosada lo elige.

Se garantiza siempre la confidencialidad de la denuncia y urgencia, y el procedimiento interno de la empresa se realizará sin perjuicio de la utilización paralela o posterior de vías administrativas o judiciales.

Podemos concluir que la empresa muestra preocupación por este tema, pero es necesario adaptar el Protocolo existente, por lo que las medidas del Plan de Igualdad deben ir encaminadas hacia la aprobación de un Protocolo de Acoso en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, la comunicación a los y las trabajadoras del mismo y la sensibilización de la plantilla.

10. COMUNICACIÓN

La empresa utiliza como canal de comunicación habitual el correo electrónico y las reuniones a través de TEAMS. A nivel externo se utilizan Redes Sociales como LinkedIn, Twitter, Instagram, etc.

Se intenta cuidar el lenguaje en las comunicaciones internas y externas, no obstante, no hay una norma escrita o manual sobre el uso de imágenes y lenguaje no sexista en la compañía, por lo que puede ser incorporada como medida dentro de esta área de actuación del Plan, el establecimiento de medidas que permitan la identificación de lenguaje que evite el sesgo de género.

También se considera que ofrecer a los responsables de los mandos intermedios formación en igualdad favorecerá el uso de un lenguaje no sexista.

Se incorporará al Plan de Igualdad, así mismo, la revisión de los textos, documentación y comunicación de la empresa para asegurar el lenguaje neutro en todos ellos, así como la revisión de las imágenes que ofrece la empresa para asegurar que no contienen sesgos de género. Así como la incorporación del Plan de Igualdad en la web de la empresa y su comunicación a la plantilla.

11. RIESGOS LABORALES

Nº BAJAS/últimos 3 años	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% TOTAL PLANTILLA	% MUJERES HORIZONTAL	% HOMBRES HORIZONTAL	% MUJERES VERTICAL	% HOMBRES VERTICAL
Baja por enfermedad	126	151	277	97,54%	45,49%	54,51%	97,67%	97,42%
Accidentes laborales	3	4	7	2,46%	42,86%	57,14%	2,33%	2,58%
TOTAL	129	155	284	100%			100%	100%

En cuanto a los datos cuantitativos observamos lo siguiente:

Entre las personas de la plantilla, ha habido un total de 284 bajas laborales los últimos 3 años. Entre ellas 155 solicitadas por hombres el 54,58% y 129 por mujeres el 45,42%.

Así el 45,42% de las bajas han sido solicitadas por trabajadoras y el 54,58% de bajas han sido pedidas por trabajadores, comprobando que los trabajadores han tenido un porcentaje más elevado de bajas que las trabajadoras en términos absolutos, pero en un porcentaje similar al peso de ambos sexos en la empresa.

Al analizar la naturaleza de las bajas vemos que la mayoría han sido bajas por enfermedad, un total de 277, representando el 97,54% de las bajas.

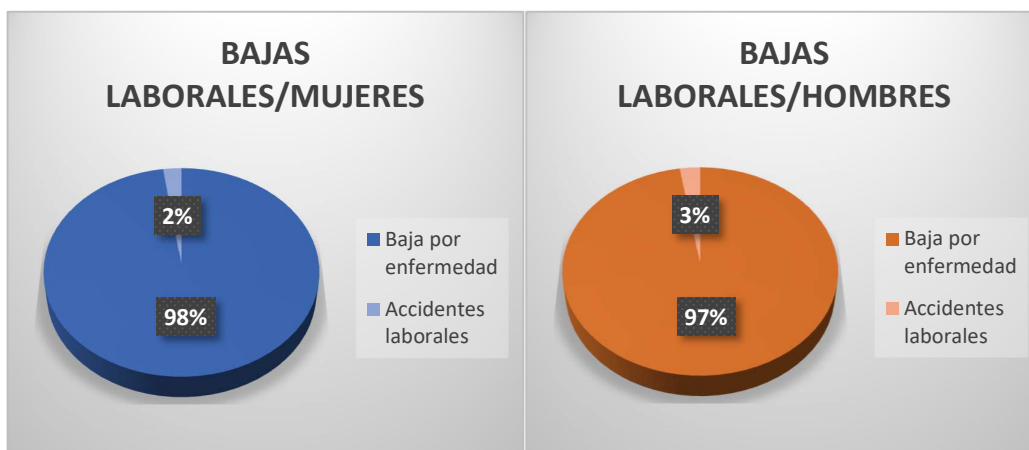
De estas bajas 126 fueron solicitadas por mujeres (el 45,49%) y 151 por hombres (el 54,51%).

Las bajas por accidentes laborales representan el 2,46% de las bajas, un total de 7 en los últimos tres años, de ellas 3 son de trabajadoras (el 42,86%), y 4 que solicitaron trabajadores (el 57,14%).

En la siguiente gráfica se observa la distribución de las bajas de los últimos tres años entre hombres y mujeres:



Los siguientes gráficos muestran las bajas segregadas por sexo:



Respecto a los datos cualitativos de Prevención de Riesgos Laborales se informa a la Mutua de Accidentes de las altas y bajas, en cumplimiento de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales se da formación en Prevención a toda la plantilla, además de reconocimientos médicos anuales y el Plan de Emergencia con el que cuenta la empresa.

Además, MTP trabaja con una empresa externa, Quirón Prevención, que es la encargada de realizar los Informes de Evaluación de Riesgo Laborales en cumplimiento de los requerimientos incluidos en los artículos 26 y 27 de la vigente Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

En estos informes anuales se tienen en cuenta a los y las trabajadoras especialmente sensibles o que requieran una especial protección, entre ellas mujeres embarazadas o en periodo de lactancia natural.

La metodología de Prevención de Riesgos Laborales emplea distintas fases para evaluar los riesgos:

- 1ª) Recopilación de las informaciones necesarias.
- 2ª) Identificación y descripción de riesgos.

3º) Evaluación de riesgos.

4º) Propuesta de medidas preventivas y/o correctivas.

Se analizan en cada uno de los centros de trabajo y todos los puestos.

También se analizan los riesgos psicosociales, recomendando la empresa de prevención el establecimiento de un procedimiento de actuación ante agresiones, acoso o violencia de género, procedimientos que se incorporarán entre las medidas del Plan de Igualdad.

Recoge el Informe un apartado específico dedicado a la evaluación del riesgo de mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, identificando los factores de riesgo y las propuestas de medidas preventivas.

Por tanto, la empresa sí tiene implantadas medidas concretas de salud laboral o prevención de riesgos laborales dirigidos a mujeres.

De igual forma se impone la necesidad de establecer un plan de formación para garantizar que los trabajadores disponen de formación desde el momento de su contratación. Toda la plantilla especialmente los trabajadores y trabajadoras en obra deben tener formación específica en prevención de riesgos laborales de acuerdo a lo que establece el convenio colectivo de aplicación, es un requisito indispensable para poder trabajar, aquellos que no lo tienen previa a la incorporación se les facilita la formación necesaria. Además, todos los trabajadores reciben formación inicial en prevención de riesgos laborales en el momento de su incorporación, así como formación in situ, en los proyectos por parte del Servicio de Prevención Mancomunado.

Tras el análisis de los datos cuantitativos y cualitativos, podemos concluir que la empresa tiene la salud de la plantilla como un objetivo dentro de la organización, que ha buscado profesionales expertos para realizar los diagnósticos e informes de Riesgos Laborales, incorporando en los mismos la perspectiva de género y los protocolos y medidas necesarias destinadas a las mujeres embarazadas.

Así se incorporarán medidas de esta área en el Plan de Igualdad para seguir trabajando en la mejora de la detección de necesidades especiales para mujeres. Y la recogida de datos cuantitativos del número de veces que se ha adaptado el puesto de trabajo y el tipo de adaptación por riesgo en el embarazo o lactancia, al no contar actualmente con estos datos.

12. VIOLENCIA DE GÉNERO

No existe en la empresa ninguna mujer contratada víctima de violencia de género. Tampoco colaboración con ayuntamientos o asociaciones para la sensibilización de la violencia de género.

Ninguna mujer de la empresa ha solicitado acogerse a ningún derecho laboral de protección a víctimas de violencia de género.

La empresa no tiene ningún sistema de sensibilización, formación o información sobre protocolos o medidas a adoptar en caso de conocer alguna situación de violencia por parte de alguna persona de la plantilla, por lo que se prevé que figure en el Plan de Igualdad medidas en este sentido.

3.-PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad define la política de la empresa sobre el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres a partir de los resultados obtenidos en el diagnóstico de situación.

El plan de igualdad contiene las medidas, en virtud de los resultados del diagnóstico, sobre las materias enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, que responden a la situación real de la empresa y pretenden contribuir a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres.

Con los datos cuantitativos y cualitativos analizados, así como considerando los resultados del informe diagnóstico de METODOS Y TECNOLOGIA DE SISTEMAS Y PROCESOS S.L., se han negociado y aprobado las medidas, que se recogen a continuación, agrupadas en las distintas materias de actuación recogidas en la Ley 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y las normas que la desarrollan.

3.1 OBJETIVOS GENERALES

El objetivo principal del I Plan de Igualdad es conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres en la acción de METODOS Y TECNOLOGIA DE SISTEMAS Y PROCESOS S.L., en toda su estructura y política de gestión, corrigiendo los desequilibrios todavía existentes y previniendo potenciales desequilibrios futuros.

Se plantean una serie de objetivos generales en el desarrollo del plan como son:

- Favorecer una cultura de empresa que permita asentar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en toda la organización.
- Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.

- Garantizar en la empresa la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.
- Facilitar el acceso de mujeres y hombres a todas las categorías y departamentos de la empresa. Favorecer la promoción interna y selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer en la plantilla.
- Formar e informar en materia de igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla, prestando especial atención a las personas que forman parte de la Comisión Negociadora y a la Comisión de Seguimiento.
- Garantizar el principio de igualdad retributiva.
- Facilitar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar en la plantilla.
- Asegurar la utilización del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el centro de trabajo.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

A continuación, se detallan los objetivos específicos acordados para cada una de las áreas que serán desarrollados a continuación a través de distintas medidas:

- **MEDIDA TRASVERSAL PARA EL CONJUNTO DEL PLAN:**
 - Crear la figura de responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa
- **ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN:**
 - Revisar los procedimientos utilizados en selección y contratación para aplicar procesos que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
 - Hacer un seguimiento de la contratación en la empresa reduciendo la parcialidad femenina en la empresa.
- **ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL:**

- Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación.
- **ÁREA DE FORMACIÓN:**
 - Asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación.
 - Formar a la totalidad de la empresa en igualdad.
 - Recabar datos sobre formación de la plantilla.
- **ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL:**
 - Facilitar la promoción profesional en igualdad de condiciones.
 - Dar prioridad a la plantilla para cubrir los puestos vacantes.
- **ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO. AUDITORÍA SALARIAL:**
 - Usar criterios objetivos en los sistemas de revisión, valoración o evaluación de puestos de trabajo.
 - Regular una estructura retributiva clara y transparente, desde un enfoque de género en cuanto a complementos, incentivos y beneficios sociales, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.
- **ÁREA DE EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL:**
 - Conseguir un adecuado equilibrio y mejor compatibilidad entre las responsabilidades laborales y la vida personal y familiar, evitando que la conciliación de la vida familiar y laboral suponga un obstáculo para las mujeres y los hombres, en su promoción y desarrollo profesional.
 - Favorecer la conciliación y corresponsabilidad de toda la plantilla.
- **ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA:**
 - Facilitar el acceso y la promoción profesional de las mujeres a categorías donde se encuentran infrarrepresentadas. Así como el tipo de contrato y jornada.
- **ÁREA DE RETRIBUCIONES:**
 - Aplicar una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria evitando discriminaciones de género en las retribuciones.
- **ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO:**

- Prevenir comportamientos de acoso sexual o por razón de sexo.

- **ÁREA DE COMUNICACIÓN. LENGUAJE NO SEXISTA:**

- Garantizar una imagen y lenguaje no sexista en cada acción y comunicación de la empresa.
- Informar, concienciar y comunicar de manera adecuada el compromiso de la empresa en materia de igualdad de oportunidades.
- Mantener a la plantilla informada de todas las cuestiones relacionadas con la igualdad de oportunidades, conciliación y corresponsabilidad y otras, que les puedan afectar.
- Conocer la percepción de las personas trabajadoras sobre la implementación de la igualdad de oportunidades en las políticas y la cultura de la empresa

- **ÁREA DE SALUD LABORALCON PERSPECTIVA DE GÉNERO:**

- Introducir la perspectiva de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales

- **ÁREA DE VIOLENCIA DE GÉNERO:**

- Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos y adoptar medidas correctoras, con perspectiva de género.

3.2 MEDIDAS Y ACCIONES POR ÁREAS

0. RESPONSABLE DE IGUALDAD	
OBJETIVO 1	CREAR LA FIGURA DE RESPONSABLE DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES EN LA EMPRESA
Medida 1	Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en materia de igualdad, que gestione y coordine el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	El procedimiento se implantará desde la aprobación del Plan de Igualdad.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Recursos asociados	Se utilizarán todos los medios que requiera la persona responsable de igualdad para realizar su cometido.
Indicadores de seguimiento	Designación de la Figura de responsable de Igualdad en la empresa.

AREA 1.- PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.	
OBJETIVO 1	REVISAR LOS PROCEDIMIENTOS UTILIZADOS EN SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN PARA APLICAR PROCESOS QUE CUMPLAN EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.
Medida 2	Implantar un procedimiento escrito para la selección de personal con perspectiva de género, asegurando entrevistas objetivas y no discriminatorias
Objetivos que persigue	Evitar los sesgos de género en los procesos de selección.
Descripción detallada de la medida	Revisar los procesos de selección y promoción con perspectiva de género, eliminando cualquier criterio en las bases de la convocatoria que discrimine a las mujeres. Asegurar en el procedimiento que las ofertas de empleo están basadas en información ajustada a las características del puesto, exigencias y condiciones. Detallar en el procedimiento que todos los documentos de los procedimientos de selección (ofertas de empleo, denominación de los puestos, etc.) garantizarán un lenguaje no sexista. Contar con un catálogo de puestos y la valoración de los mismos en relación a las funciones, responsabilidad, personas a cargo, relaciones profesionales, capacidad de solución de problemas, etc. Incorporar en el procedimiento que se puedan establecer distintos horarios en las entrevistas de mañana y tarde para facilitar la conciliación.
Personas destinatarias	Toda persona susceptible de acceder a un proceso de selección de la empresa.
Cronograma de implantación	El procedimiento se implantará durante el primer año de vigencia del plan y se desarrollará durante toda su vigencia.
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
Indicadores de seguimiento	Verificar la implantación de los procedimientos escritos. Número de ofertas publicadas con compromiso / número total de ofertas publicadas. Disponer del catálogo de descripciones de puesto de trabajo.

AREA 1.- PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.	
OBJETIVO 1	REVISAR LOS PROCEDIMIENTOS UTILIZADOS EN SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN PARA APLICAR PROCESOS QUE CUMPLAN EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.
Medida 3	Priorizar la incorporación de mujeres en el Programa MTP Academy, en el que se cuenta con perfiles técnicos recién salidos de la universidad y se forman para que puedan incorporarse a los proyectos de la organización.
Objetivos que persigue	Facilitar la incorporación de mujeres jóvenes en la empresa.
Descripción detallada de la medida	Desde MTP se ha puesto en marcha el Programa MTP Academy con el objetivo de incorporar perfiles técnicos recién salidos de la universidad y formarlos para que puedan incorporarse a los proyectos de la empresa, se establecerá una acción positiva para que se priorice la incorporación de mujeres en el Programa y se facilite con ello su entrada en los programas de la empresa.
Personas destinatarias	Perfiles técnicos junior
Cronograma de implantación	Desde el inicio del Plan de Igualdad
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
Indicadores de seguimiento	Número de mujeres y hombres que se incorporan al Programa MTP Academy

AREA 1.- PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.	
OBJETIVO 1	REVISAR LOS PROCEDIMIENTOS UTILIZADOS EN SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN PARA APLICAR PROCESOS QUE CUMPLAN EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.
Medida 4	Asegurar el uso en los anuncios para la contratación de personal, de un lenguaje no sexista y no discriminatorio por razón de sexo, garantizando una denominación neutra en la definición y descripción de los puestos de trabajo en las ofertas de empleo o haciendo referencia a ambos sexos en la denominación de los puestos.
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de oportunidades en el reclutamiento de personal.
Descripción detallada de la medida	La publicación de las ofertas de empleo deberá dirigirse siempre a mujeres y hombres, debiéndose realizarse una redacción con lenguaje no sexistas en la denominación de las categorías profesionales, y en el caso de la utilización de imágenes estas evitaren cualquier estereotipo de género.
Personas destinatarias	Toda persona susceptible de acceder a un proceso de selección de la empresa.
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del Plan, se mantendrá durante toda la vigencia del mismo.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Recursos asociados	Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
Indicadores de seguimiento	Número de ofertas publicadas. Número total de procesos de selección realizados. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas.

AREA 1.- PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.	
OBJETIVO 1	REVISAR LOS PROCEDIMIENTOS UTILIZADOS EN SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN PARA APLICAR PROCESOS QUE CUMPLAN EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.
Medida 5	Disponer de información estadística, desagregada por sexo de los procesos de selección para los diferentes puestos de trabajo en las distintas delegaciones (número de candidaturas presentadas) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la comisión de seguimiento. Hacer un análisis, y trasladar los resultados a la Comisión de Seguimiento, de las dificultades para la cobertura de una vacante por personas de un determinado sexo.
Objetivos que persigue	Equilibrar la presencia de hombres y mujeres en todos los departamentos y puestos de trabajo de la empresa.
Personas destinatarias	La Comisión de Seguimiento.
Descripción detallada de la medida	La Comisión de seguimiento hará un análisis anualmente de las dificultades para la cobertura de los puestos vacantes por parte de mujeres.
Cronograma de implantación	La medida se implantará en los 6 primeros meses de vigencia del plan y durante toda su vigencia.
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
Indicadores de seguimiento	Número de procesos de selección. Número de mujeres preseleccionadas/ número de personas presentadas. Número de hombres preseleccionados/ número de personas presentadas. Número de mujeres seleccionadas/ número de personas presentadas. Número de hombres seleccionados/ número de personas presentadas. Recoger los datos segregados por género de cada contratación: nº mujeres y hombres; edad; estudios; responsabilidades familiares; tipo de contrato; tipo de jornada; puesto de trabajo y clasificación profesional. Informe de las dificultades encontradas desagregadas por sexo.

AREA 1.- PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.	
OBJETIVO 1	REVISAR LOS PROCEDIMIENTOS UTILIZADOS EN SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN PARA APLICAR PROCESOS QUE CUMPLAN EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.
Medida 6	Continuar con la ampliación de las fuentes de reclutamiento, con el objetivo de avanzar en el equilibrio de mujeres y hombres en los distintos puestos de trabajo, y especialmente para la cobertura de puestos masculinizados. Incluir aquellas entidades de la discapacidad que permitan ir contratando a personas con discapacidad, en cumplimiento de la Ley General de Discapacidad, intentando que la contratación sea equilibrada entre personas de ambos sexos.
Objetivos que persigue	Equilibrar la presencia de hombres y mujeres en todos los departamentos y puestos de trabajo de la empresa.
Personas destinatarias	Todas las personas que puedan presentarse a una candidatura.
Cronograma de implantación	La medida se implantará en los 6 primeros meses de vigencia del plan y permanecerá durante toda su vigencia.
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
Indicadores de seguimiento	Fuentes de reclutamiento empleadas en cada proceso de selección. Número de candidaturas por sexo recogidas de cada una de las fuentes de reclutamiento.

AREA 1.- PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.	
OBJETIVO 1	REVISAR LOS PROCEDIMIENTOS UTILIZADOS EN SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN PARA APLICAR PROCESOS QUE CUMPLAN EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.
Medida 7	Incluir en las entrevistas de salida que la empresa realiza, cuestiones sobre conciliación para poder obtener información sobre las razones por las que las personas abandonan voluntariamente la empresa. Recoger los datos sobre las salidas de la empresa.
Objetivos que persigue	Conocer si las cuestiones de conciliación pueden afectar al abandono de la empresa.
Personas destinatarias	Todas las personas que trabajadoras de la empresa.
Cronograma de implantación	La medida se implantará desde la aprobación del plan.
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
Indicadores de seguimiento	Revisión de las entrevistas de salida. Datos de salidas por sexo, motivos y tipo de contrato.

AREA 1.- PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.	
OBJETIVO 2	HACER UN SEGUIMIENTO DE LA CONTRATACIÓN EN LA EMPRESA REDUCIENDO LA PARCIALIDAD FEMENINA EN LA EMPRESA.
Medida 8	Informar a la plantilla a tiempo parcial de las vacantes a tiempo completo o de aumento de jornada, del mismo o distinto centro, a través de la bolsa de empleo que se va a crear a tal efecto. Dar preferencia a la plantilla con contrato a tiempo parcial, a incrementar su jornada, si así lo solicitara, frente a la celebración de nuevas contrataciones siempre que el puesto de trabajo sea el mismo. Facilitar a la plantilla un modelo de solicitud de aumento de jornada.
Personas destinatarias	Todas las personas que trabajadoras de la empresa.
Cronograma de implantación	La medida se implantará desde la aprobación del plan.
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
Indicadores de seguimiento	Comprobar la comunicación realizada. Nº de hombres y mujeres que han aumentado su jornada

AREA 2.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	
OBJETIVO 1	GARANTIZAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL SISTEMA DE CLASIFICACIÓN
Medida 9	Revisar la denominación de los puestos de trabajo para asegurar la perspectiva de género.
Objetivos que persigue	Identificar y definir los puestos de trabajo de la empresa. Asegurar en la empresa que todos los puestos de trabajo tienen una denominación neutra.
Descripción detallada de la medida	Evitar el lenguaje no sexista y los sesgos de género en la denominación de los puestos de trabajo de la empresa.
Personas destinatarias	Todos los puestos de trabajo.
Cronograma de implantación	Revisión en el primer año de vigencia del plan.
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
Indicadores de seguimiento	Verificar que se haya realizado la revisión de la denominación de los puestos de trabajo. Comprobar si se ha actualizado la definición de perfiles y puestos incorporando la perspectiva de género.

AREA 2.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL:	
OBJETIVO 1	GARANTIZAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL SISTEMA DE CLASIFICACIÓN
Medida 10	Seguir realizando una revisión periódica de equilibrio por sexos de la plantilla, en general y de todos los puestos y categorías profesionales.
Objetivos que persigue	Hacer un seguimiento de la clasificación de los puestos de trabajo de la empresa para corregir las posibles desviaciones.
Descripción detallada de la medida	Recoger la información de la clasificación profesional para poder analizar la progresión de la empresa hacia el equilibrio.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Revisión en el primer año de vigencia del plan.
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
Indicadores de seguimiento	Número de hombres y mujeres por categoría profesional, por área y departamento.

AREA 3.- FORMACIÓN	
OBJETIVO 1	ASEGURAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO A LA FORMACIÓN
Medida 11	Introducir la perspectiva de género en el Plan de Formación de la empresa. Promover la participación de las mujeres en la formación dirigida a su desarrollo profesional.
Objetivos que persigue	Conseguir que trabajadoras y trabajadores tengan las mismas posibilidades de disfrutar de la formación que ofrece la empresa.
Descripción detallada de la medida	Garantizar que las acciones de formación sean realizadas en horario laboral, siempre que sea posible que sea en horario de mañana, de forma presencial o de forma online (teleformación) que permita hacerla compatible con la conciliación y la corresponsabilidad. Asegurar que la información sobre la formación llega al conjunto de la plantilla. Facilitar a personas trabajadoras que soliciten formación externa a la empresa, para su desarrollo profesional se les pueda adaptar la jornada laboral. Facilitar a las personas que estén disfrutando de un derecho de conciliación la posibilidad de acceder a la formación, especialmente a las personas con jornadas reducidas.
Personas destinatarias	El conjunto de los y las trabajadoras.
Cronograma de implantación	Durante el primer año de la aprobación del Plan de forma anual.
Responsable	Departamento de Formación.
Recursos asociados	Presupuesto del Plan de Formación para la formación realizada por personas expertas externas. Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
Indicadores de seguimiento	Número de mujeres formadas en desarrollo profesional/ número total de personas formadas. Número total de horas de formación y de participantes, desagregados por sexo. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de licencia y/o excedencia o en uso de medidas de conciliación. Horario de las formaciones. Número de cursos en horario de mañana y teleformaciones.

AREA 3.- FORMACIÓN	
OBJETIVO 1	ASEGURAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO A LA FORMACIÓN
Medida 12	Mantener y promocionar el buzón con el que cuenta la empresa para recoger propuestas o sugerencias de formación por parte de la plantilla para intentar adaptar la formación de la empresa a las necesidades y peticiones de la plantilla.
Objetivos que persigue	Intentar garantizar que las personas trabajadoras puedan solicitar la formación que se adapten a sus necesidades de desarrollo profesional.
Descripción detallada de la medida	Promocionar el correo formacion.interna@mtp.es donde la plantilla puede solicitar cursos de formación que son estudiados por dirección y direcciones intermedias y desarrollados si se ajustan al contenido de la formación de la empresa.
Personas destinatarias	Todas las personas de la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante el primer año de la aprobación del Plan con carácter periódico.
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Cursos de formación realizados a cargo del presupuesto del Plan de Formación. Todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
Indicadores de seguimiento	Número de peticiones de cursos recibidas sobre cursos realizados.

AREA 3. – FORMACIÓN	
OBJETIVO 2	FORMAR A LA TOTALIDAD DE LA EMPRESA EN IGUALDAD.
Medida 13	Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida, especialmente, a la dirección y mandos intermedios.
Objetivos que persigue	Conseguir que las personas responsables de la aplicación del Plan de Igualdad adquieran conocimientos en Igualdad de oportunidades. Se asegurará que la formación sea presencial u online, realizada en horario laboral.
Descripción detallada de la medida	Formar a las personas responsables de recursos humanos, así como a mandos intermedios y dirección en igualdad para que puedan desarrollar sus funciones sin sesgos género.
Personas destinatarias	Responsables de recursos humanos, mandos intermedios.
Cronograma de implantación	Durante el primer año de la aprobación del Plan con carácter periódico.
Responsable	Departamento de Formación.
Recursos asociados	Cursos de formación, realizados por personas expertas externas, a cargo del presupuesto del Plan de Formación. Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
Indicadores de seguimiento	Número de cursos realizados, horas y personas asistentes desagregadas por sexo. Número de acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad realizadas.

AREA 3. – FORMACIÓN	
OBJETIVO 2	FORMAR A LA TOTALIDAD DE LA EMPRESA EN IGUALDAD.
Medida 14	Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida, al conjunto de la plantilla.
Objetivos que persigue	Conseguir que la plantilla adquiriera conocimientos en Igualdad de oportunidades.
Descripción detallada de la medida	Buscar que el conjunto de la plantilla tenga conocimientos básicos y/o especializados en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Se asegurará que la formación sea presencial u online, realizada en horario laboral y que se den formaciones periódicas. Esta formación versará sobre el PDI, medidas que recoge, conciliación y corresponsabilidad, acoso sexual y por razón de sexo, discriminación por orientación sexual, violencia de género, etc.
Personas destinatarias	La plantilla en su conjunto.
Cronograma de implantación	Durante el primer año de la aprobación del Plan.
Responsable	Departamento de Formación.
Recursos asociados	Cursos de formación, realizados por personas expertas externas, a cargo del presupuesto del Plan de Formación. Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
Indicadores de seguimiento	Número de cursos realizados, horas y personas asistentes desagregadas por sexo. Número de acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad realizadas.

AREA 3. – FORMACIÓN	
OBJETIVO 2	FORMAR A LA TOTALIDAD DE LA EMPRESA EN IGUALDAD.
Medida 15	Formación en igualdad a las personas responsables de selección.
Objetivos que persigue	Garantizar que las personas responsables de los procesos de selección estén formadas en igualdad y así poder eliminar cualquier sesgo inconsciente de género.
Descripción detallada de la medida	Adquisición de formación especializada en igualdad de género.
Personas destinatarias	Todas las personas implicadas en los procesos de selección y contratación.
Cronograma de implantación	Durante el primer año de la aprobación del Plan con carácter periódico.
Responsable	Departamento de Formación.
Recursos asociados	Cursos de formación realizados a cargo del presupuesto del Plan de Formación por personal experto externo, y todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
Indicadores de seguimiento	Número de cursos realizados, horas y personas asistentes desagregadas por sexo. Para estos departamentos.

AREA 3. – FORMACIÓN	
OBJETIVO 2	RECABAR DATOS SOBRE LA FORMACIÓN DE LA PLANTILLA
Medida 16	Informar a la Comisión de Seguimiento sobre el Plan de formación, las acciones de formación y sensibilización planificadas por la empresa, su grado de ejecución y participación por tipo de cursos de mujeres y hombres. Incorporar en la información el número de mujeres y hombres que acceden a la formación estando disfrutando de un derecho de conciliación.
Objetivos que persigue	Mantener a la Comisión de Seguimiento informada de las acciones de formación y sensibilización realizadas.
Personas destinatarias	La Comisión de Seguimiento.
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del Plan.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos
Recursos asociados	Los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
Indicadores de seguimiento	Informe elaborado con la totalidad de acciones formativas desagregadas por sexo. Distribución de hombres y mujeres por horas de formación recibidas; tipos de jornadas; categoría profesional y puesto de trabajo; permisos otorgados para la concurrencia de exámenes; formación técnica y formación útil para la promoción. Personas que acceden a la formación estando disfrutando de un permiso de conciliación desagregado por sexo.

AREA 4.- PROMOCIÓN PROFESIONAL	
OBJETIVO 1	FACILITAR LA PROMOCIÓN PROFESIONAL EN IGUALDAD DE CONDICIONES
Medida 17	Conseguir la mayor objetividad en todo el proceso de promoción interna en cualquier nivel de responsabilidad con el fin de garantizar su realización sin elementos de discriminación directa o indirecta mediante la creación de un Procedimiento de promoción, que se rija por criterios de valoración objetivos, públicos, transparentes y homogéneos para toda la plantilla, basados en los conocimientos y competencias requeridos para el puesto. Intentando que las promociones permitan equilibrar la presencia de hombres y mujeres los puestos en categorías superiores.
Objetivos que persigue	Garantizar que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres de ocupar puestos de responsabilidad.
Descripción detallada de la medida	Redactar un documento que defina los criterios objetivos de promoción
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del plan 6 meses para la aprobación del procedimiento, que mantendrá su vigencia durante los 4 años de duración del plan de igualdad.
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
Indicadores de seguimiento	El procedimiento de seguimiento de las promociones.

AREA 4.- PROMOCIÓN PROFESIONAL	
OBJETIVO 1	FACILITAR LA PROMOCIÓN PROFESIONAL EN IGUALDAD DE CONDICIONES
Medida 18	Realizar un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando el grupo profesional y puesto de origen y destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, tipo de promoción. Incluyendo las promociones en puestos de dirección o mandos intermedios. Informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento.
Objetivos que persigue	Facilitar a mujeres y hombres de la plantilla acceder a la promoción interna.
Descripción detallada de la medida	Analizar las promociones anualmente y dar traslado del informe a la Comisión de Seguimiento. En caso de detectar desigualdades establecer un plan de medidas correctoras.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del plan y durante toda su vigencia.
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
Indicadores de seguimiento	Número de procesos de promoción realizados. Número de personas de la plantilla, desagregado por sexo, que promocionan en cada uno de los procesos de promoción.

AREA 4.- PROMOCIÓN PROFESIONAL	
OBJETIVO 2	DAR PRIORIDAD A LA PLANTILLA PARA CUBRIR LOS PUESTOS VACANTES.
Medida 19	Impulsar la promoción o movilidad funcional de la plantilla, priorizando frente a nuevas contrataciones. Asegurando que el procedimiento de promoción garantice las mismas oportunidades a toda la plantilla con independencia de su jornada.
Objetivos que persigue	Facilitar a mujeres y hombres de la plantilla acceder a la promoción interna.
Descripción detallada de la medida	Publicar internamente, los puestos vacantes y sus requisitos. Dar la adecuada publicidad, para conocimiento de la plantilla, sobre los puestos vacantes para su posible participación en los procesos de promoción interna. Asegurar que las personas trabajadoras que se encuentren disfrutando de un permiso de conciliación y corresponsabilidad tengan acceso a la información sobre las vacantes que se publican.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del plan y durante toda su vigencia.
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
Indicadores de seguimiento	Número de procesos de promoción realizados. Número de personas de la plantilla, desagregado por sexo, que promocionan en cada uno de los procesos de promoción.

AREA 4.- PROMOCIÓN PROFESIONAL	
OBJETIVO 2	DAR PRIORIDAD A LA PLANTILLA PARA CUBRIR LOS PUESTOS VACANTES.
Medida 20	Informar con transparencia y puntualidad a toda la plantilla de las vacantes para la promoción, haciéndolas públicas y accesibles e incluyendo en la publicación los requisitos y criterios de conocimientos y competencias, para el desempeño del puesto vacante, por los medios de comunicación habituales de la empresa.
Objetivos que persigue	Facilitar a mujeres y hombres de la plantilla acceder a la promoción interna.
Descripción detallada de la medida	Publicar internamente, los puestos vacantes y sus requisitos, incluidos tareas y funciones a desarrollar. Dar la adecuada publicidad, para conocimiento de la plantilla, sobre los puestos vacantes para su posible participación en los procesos de promoción interna. Asegurar que las personas trabajadoras que se encuentren disfrutando de un permiso de conciliación y corresponsabilidad tengan acceso a la información sobre las vacantes que se publican. Informar a la persona candidata de los motivos del rechazo a promocionar
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del plan y durante toda su vigencia.
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
Indicadores de seguimiento	Número de procesos de promoción realizados. Número de personas de la plantilla, desagregado por sexo, que promocionan en cada uno de los procesos de promoción.

AREA 5. CONDICIONES DE TRABAJO. AUDITORÍA SALARIAL	
OBJETIVO	USAR CRITERIOS OBJETIVOS EN LOS SISTEMAS DE REVISIÓN, VALORACIÓN O EVALUACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.
Medida 21	Revisar la Valoración de los puestos de trabajo con criterios objetivos y no discriminatorios, según la herramienta de análisis de los Ministerios de Igualdad y Trabajo. Utilizar la misma denominación para los trabajos que tengan igual valor realizados por mujeres y por hombres.
Objetivos que persigue	Aplicar una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria evitando discriminaciones de género en los salarios.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del Plan de Igualdad.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Recursos asociados	Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
Indicadores de seguimiento	Verificar la realización de la valoración de los puestos de trabajo según la nueva herramienta puesta a disposición por los ministerios implicados.

AREA 5. CONDICIONES DE TRABAJO. AUDITORÍA SALARIAL	
OBJETIVO	REGULAR UNA ESTRUCTURA RETRIBUTIVA CLARA Y TRANSPARENTE, DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO EN CUANTO A COMPLEMENTOS, INCENTIVOS Y BENEFICIOS SOCIALES, A FIN DE FACILITAR SU CONTROL ANTIDISCRIMINATORIO.
Medida 22	Realizar un estudio de retribuciones donde se analizarán los diferentes complementos, pluses, categorías y retribuciones desagregado por sexo. Cualquier desviación detectada será subsanada en el plazo de un año y revisada en la Comisión de Seguimiento.
Objetivos que persigue	Analizar comparativamente las retribuciones de hombres y mujeres, teniendo en cuenta, no sólo el sueldo base, sino también los complementos, beneficios sociales, pluses, retribuciones en especie, etc.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	En el primer año desde la aprobación del Plan.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos
Recursos asociados	Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
Indicadores de seguimiento	Verificar la realización de la valoración de los puestos de trabajo.

AREA 6.- EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.	
OBJETIVO 1	CONSEGUIR UN ADECUADO EQUILIBRIO Y MEJOR COMPATIBILIDAD ENTRE LAS RESPONSABILIDADES LABORALES Y LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR, EVITANDO QUE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL SUPONGA UN OBSTÁCULO PARA LAS MUJERES Y LOS HOMBRES, EN SU PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL
Medida 23	Garantizar que las personas que se acojan a derechos relacionados con cuidados no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional, ni en acceso a la formación, ni en ascensos y promoción, ni en el resto de condiciones laborales.
Objetivos que persigue	Asegurar que el disfrute de los derechos de conciliación y corresponsabilidad no son un problema para el desarrollo profesional de las personas trabajadoras.
Descripción detallada de la medida	Informar a los y las trabajadoras que se encuentran de baja, excedencia o cualquier derecho relacionado con la conciliación, de los cursos de formación y de las vacantes de promoción interna que pudiera darse durante este periodo.
Personas destinatarias	Todas las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares.
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del plan y durante toda su vigencia.
Responsable	Departamento de recursos humanos
Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
Indicadores de seguimiento	Número y porcentaje de personas que durante o tras una excedencia por cuidado de hijas e hijos menores o familiares en situación de dependencia han promocionado.

AREA 6.- EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.	
OBJETIVO 2	FAVORECER LA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE TODA LA PLANTILLA.
Medida 24	Se establecen medidas de mejora de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral: -Se seguirán promoviendo medidas de flexibilidad horaria, a las personas trabajadoras que las soliciten en atención de sus responsabilidades familiares, siempre que las condiciones del puesto de trabajo lo permitan. -La empresa intentará adaptar la jornada laboral para aquellas personas que tengan menores o personas con discapacidad superior al 33% a su cargo, siempre y cuando las circunstancias organizativas lo permitan. -Se permitirá el tiempo necesario para acompañar a los hijos/as menores al médico especialista, según los permisos estipulados en Convenio y siempre que la visita médica no pueda solicitarse en horario no laboral. -La Empresa acordará con la persona trabajadora pasar a situación de excedencia de máximo 30 días naturales con derecho a reincorporación, en supuestos de fallecimiento, enfermedad grave y muy grave de descendientes, cónyuges y parejas de hecho o menores en el domicilio familiar, siempre que sea debidamente acreditado. -Se dará preferencia a la movilidad geográfica (traslado de centro), con el objetivo de atender situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos/as, u otras situaciones para padres o madres separadas/divorciados o cuya guarda y custodia recaiga sobre uno de los progenitores. -Se posibilitará unir el derecho de cuidados de los padres a las vacaciones. -Se establecerá la posibilidad de una excedencia de un máximo de seis meses, con derecho a reserva de su puesto de trabajo y condiciones, para las personas en trámites de adopción internacional, siempre y cuando exista un preaviso de al menos un mes de antelación, y de hasta tres meses en los casos de adopciones nacionales o acogimiento familiar.
Objetivos que persigue	Facilitar a la plantilla la conciliación de su vida familiar y laboral.
Descripción detallada de la medida	Establecer la flexibilidad de horarios de entrada y salida, promoviendo que toda la plantilla pueda disfrutar de jornada de verano, siempre que las condiciones del puesto de trabajo lo permitan. Adaptar jornada laboral por conciliación cuando se tenga menores o personas con discapacidad.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del plan y durante toda su vigencia.
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	El coste de las medidas será el coste de las licencias, permisos o medidas efectivamente utilizadas por las personas que lo soliciten. Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
Indicadores de seguimiento	Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que cuentan con flexibilidad horaria. Número de veces que se ha solicitada alguna de las medidas de conciliación/nº de veces concedidas

AREA 6.- EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.	
OBJETIVO 2	FAVORECER LA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE TODA LA PLANTILLA.
Medida 25	Garantizar y difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla a través de los medios de comunicación utilizados en la empresa. Actualizar los cambios legales que se vayan introduciendo en el Estatuto de los Trabajadores y normativa reguladora de la jornada laboral.
Objetivos que persigue	Conseguir que las trabajadoras y los trabajadores conozcan sus derechos de conciliación y de corresponsabilidad para que puedan hacer uso de los mismos.
Descripción detallada de la medida	Realizar acciones de sensibilización e información a la plantilla, mediante la información actualizada en la web, envío de correos electrónicos, o cuantas acciones permitan que llegue a la totalidad de la plantilla de los derechos de conciliación y corresponsabilidad. Impulsar la Corresponsabilidad fomentando campañas de sensibilización dirigidas a los hombres para que hagan uso de estas medidas. Difundir y actualizar puntualmente a través de los medios de comunicación de la empresa, incluidos los tableros de anuncios, los permisos y licencias que garantiza la Ley 3/2007, los Convenios, el Plan de Igualdad y los reales decretos de desarrollo.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del plan y durante toda su vigencia.
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
Indicadores de seguimiento	Verificación de la elaboración de documentos informativos sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de los derechos y medidas. Evolución en el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad.

AREA 6.- EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.	
OBJETIVO 2	FAVORECER LA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE TODA LA PLANTILLA.
Medida 26	Limitar, en la medida de lo posible, el uso de las tecnologías de la comunicación (mensajerías y correos electrónicos) para garantizar el tiempo de descanso y vacaciones de la plantilla. Estableciendo un Protocolo de uso eficiente de los horarios.
Objetivos que persigue	Garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.
Personas destinatarias	Todas las trabajadoras y trabajadores.
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del plan y durante toda su vigencia.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos y Dirección
Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
Indicadores de seguimiento	Protocolo de uso eficiente de los horarios.

AREA 6.- EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.	
OBJETIVO 2	FAVORECER LA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE TODA LA PLANTILLA.
Medida 27	Seguir manteniendo el uso del teletrabajo de forma híbrida como en la actualidad.
Objetivos que persigue	Facilitar a la plantilla la conciliación de su vida familiar y laboral.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del plan.
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
Indicadores de seguimiento	Verificación de la puesta en marcha de medidas de conciliación y corresponsabilidad. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso del teletrabajo.

AREA 6.- EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.	
OBJETIVO 2	FAVORECER LA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE TODA LA PLANTILLA.
Medida 28	Recoger datos estadísticos desagregados por sexo de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación familiar.
Objetivos que persigue	Facilitar a la plantilla la conciliación de su vida familiar y laboral.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anualmente
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
Indicadores de seguimiento	Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de permisos de conciliación.

AREA 7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	
OBJETIVO 1	FACILITAR EL ACCESO Y LA PROMOCIÓN PROFESIONAL DE LAS MUJERES A CATEGORÍAS DONDE SE ENCUENTRAN INFRARREPRESENTADAS. ASÍ CÓMO LA MEJORA DEL TIPO DE CONTRATO Y JORNADA
Medida 29	Tratar de que, a igualdad de méritos y capacidad, tanto en el acceso como en la promoción interna, se de preferencia a las mujeres en aquellos puestos, categorías, grupos profesionales o niveles en los que estén subrepresentadas. Establecer, así mismo, como medida de acción positiva que en los casos que haya una vacante a tiempo completo, o de necesidad de contratación a tiempo parcial de mayor jornada, cumpliendo con el principio de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres con contrato a tiempo parcial. Establecer la misma acción positiva para las vacantes de contratos indefinidos.
Objetivos que persigue	Conseguir el equilibrio de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa. Establecer medidas de acción positiva que permitan que más mujeres accedan a la empresa y a todos los puestos de responsabilidad de la misma, especialmente en aquellos en los que están muy poco representadas.
Personas destinatarias	Toda persona susceptible de acceder a un proceso de selección o promoción de la empresa, especialmente mujeres.
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del Plan.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Recursos asociados	Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
Indicadores de seguimiento	Número y porcentaje, desagregado por sexo de candidaturas presentadas, y personas incorporadas o promocionadas. Número de veces que se da la medida de acción positiva. Número de mujeres que pasan de tiempo parcial a completo/ Número total de vacantes a tiempo completo. Número de mujeres que aumentan su jornada, por aplicación de esta medida/ Número de vacantes de más horas

AREA 7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	
OBJETIVO 1	FACILITAR EL ACCESO Y LA PROMOCIÓN PROFESIONAL DE LAS MUJERES A CATEGORÍAS DONDE SE ENCUENTRAN INFRARREPRESENTADAS
Medida 30	En el caso de puestos de dirección y mandos intermedios establecer la medida de acción positiva para permitir que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencias, accedan mujeres, cuando éstas sean el sexo menos representado.
Objetivos que persigue	Conseguir el equilibrio de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa. Establecer medidas de acción positiva que permitan que más mujeres accedan a la empresa especialmente en los puestos de responsabilidad cuando están poco representadas.
Personas destinatarias	Toda persona susceptible de acceder a puesto de dirección o mando intermedio de la empresa, especialmente mujeres.
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del Plan.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Recursos asociados	Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se da la medida de acción positiva. Número de mujeres incorporadas en puestos directivos/ número de personas incorporados a estos puestos.

AREA 8. RETRIBUCIONES	
OBJETIVO 1	APLICAR UNA POLÍTICA SALARIAL CLARA, OBJETIVA Y NO DISCRIMINATORIA EVITANDO DISCRIMINACIONES DE GÉNERO EN LAS RETRIBUCIONES.
Medida 31	Analizar periódicamente las retribuciones medias por categoría y género. En caso de detectar desigualdades analizar en profundidad las causas de dicha brecha y proponer, en su caso, acciones para su corrección. Realizar anualmente registros retributivos. Informar a la Comisión de Seguimiento de los resultados del registro retributivo anual.
Objetivos que persigue	Asegurar una política retributiva basada en el desempeño, sin discriminación por razón de sexo.
Descripción detallada de la medida	Realizar periódicamente un análisis sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa, que permita la detección y eliminación de las posibles discriminaciones salariales.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anualmente se elaborará un Registro retributivo.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos
Recursos asociados	Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
Indicadores de seguimiento	Revisión anual de la brecha salarial por categoría. Realización del registro Retributivo

AREA 8. RETRIBUCIONES	
OBJETIVO 1	APLICAR UNA POLÍTICA SALARIAL CLARA, OBJETIVA Y NO DISCRIMINATORIA EVITANDO DISCRIMINACIONES DE GÉNERO EN LAS RETRIBUCIONES.
Medida 32	Realizar un análisis para determinar si el disfrute de derechos (permisos, licencias, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación) incide sobre los salarios de mujeres y hombres. Asegurar que si se produce alguna desviación será corregido mediante la puesta en marcha de un plan de acción.
Objetivos que persigue	Asegurar los derechos de conciliación no afecta en el salario de la plantilla.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante el primer año de aprobación del Plan de Igualdad
Responsable	Departamento de Recursos Humanos
Recursos asociados	Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
Indicadores de seguimiento	Revisión documento de análisis.

AREA 9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
OBJETIVO 1	PREVENIR COMPORTAMIENTOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO
Medida 33	Aprobar un Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo de la empresa esté completamente adaptado a la realidad actual y al Plan de Igualdad de la empresa, asegurando que contemple canales específicos de denuncia. Difusión y comunicación del mismo a toda la plantilla. Informar a la Comisión de Seguimiento en el momento de que se active el protocolo de acoso.
Objetivos que persigue	Contar con un Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, que contemple el procedimiento y cauce de denuncias que en el mismo se establece. Difundirlo entre la plantilla y ofrecer formación sobre esta materia.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	El Protocolo se aprobará en los 6 primeros meses de vigencia del plan y se procederá a la difusión del mismo desde su aprobación.
Responsable	Departamento de Comunicación.
Recursos asociados	Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
Indicadores de seguimiento	Verificar la aprobación del Protocolo y su desarrollo. Se realizará de forma anual las comunicaciones realizadas y canales empleados para la difusión del Protocolo. Número de denuncias registradas. Número de denuncias archivadas. Resultado de las denuncias.

AREA 10. COMUNICACIÓN. LENGUAJE NO SEXISTA	
OBJETIVO 1	GARANTIZAR UNA IMAGEN Y LENGUAJE NO SEXISTA EN CADA ACCIÓN Y COMUNICACIÓN DE LA EMPRESA
Medida 34	Inclusión de la perspectiva de género en todas las publicaciones y estudios elaborados por la empresa.
Objetivos que persigue	Utilizar el lenguaje neutro que impida sesgos de género en publicaciones y comunicaciones de la empresa.
Descripción detallada de la medida	Revisar y corregir, si es necesario, el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas: publicaciones, cartelerías, etc., y en la página web corporativa, con el objetivo de que sea un lenguaje no sexista e inclusivo. Revisión de las publicaciones y comunicaciones de la empresa incluidas ofertas de empleo y promociones.
Personas destinatarias	Todas las personas trabajadoras de la empresa.
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del Plan.
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
Indicadores de seguimiento	Verificar la implantación de la medida. Revisión de publicaciones y comunicaciones.

AREA 10. COMUNICACIÓN. LENGUAJE NO SEXISTA	
OBJETIVO 2	MANTENER A LA PLANTILLA INFORMADA, CONCIENCIAR Y COMUNICAR DE MANERA ADECUADA EL COMPROMISO DE LA EMPRESA EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. COMUNICAR E INFORMAR DE LA APROBACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD.
Medida 35	Informar, difundir y sensibilizar a la plantilla de la aprobación del I Plan de Igualdad de la empresa, de los principios que lo inspiran, objetivos y contenido. Información a la plantilla del Plan de Acoso y de las nuevas acciones en materia de Igualdad que vaya implementando la empresa. Facilitar la información del Plan de Igualdad y sus medidas en la acogida a las nuevas contrataciones.
Objetivos que persigue	Dar a conocer a la plantilla la aprobación y contenido del I Plan de Igualdad de la empresa y de cuantas acciones en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad se lleven a cabo.
Descripción detallada de la medida	Comunicación, información y formación a la plantilla del I Plan de Igualdad. Comunicación periódica, una vez al año, a la plantilla de cuantas acciones o medidas implemente la empresa en su desarrollo, incluyendo información sobre el desarrollo de la Comisión de Seguimiento.
Personas destinatarias	Todas las personas trabajadoras de la empresa.
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del Plan
Responsable	Departamento de Recursos Humanos
Recursos asociados	Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
Indicadores de seguimiento	Número de comunicaciones realizadas y contenido. Campañas realizadas.

AREA 10. COMUNICACIÓN. LENGUAJE NO SEXISTA	
OBJETIVO 2	MANTENER A LA PLANTILLA INFORMADA, CONCIENCIAR Y COMUNICAR DE MANERA ADECUADA EL COMPROMISO DE LA EMPRESA EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.
Medida 36	Difundir externamente el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Informando a las empresas colaboradoras externas el Plan de Igualdad.
Objetivos que persigue	Dar a conocer a la plantilla la aprobación y contenido del I Plan de Igualdad de la empresa y de cuantas acciones en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad se lleven a cabo.
Descripción detallada de la medida	Comunicación, información y formación a la plantilla del I Plan de Igualdad. Comunicación periódica a la plantilla de cuantas acciones o medidas implemente la empresa en su desarrollo.
Personas destinatarias	Todas las personas trabajadoras de la empresa.
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del Plan.
Responsable	Departamento de Comunicación
Recursos asociados	Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
Indicadores de seguimiento	Número de comunicaciones realizadas.

AREA 10. COMUNICACIÓN. LENGUAJE NO SEXISTA	
OBJETIVO 3	MANTENER A LA PLANTILLA INFORMADA DE TODAS LAS CUESTIONES RELACIONADAS CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD Y OTRAS, QUE LES PUEDAN AFECTAR.
Medida 37	Difusión en la página web de la empresa de la política de igualdad de la empresa, incluido el Plan de Igualdad. Difundir el Plan de Igualdad en todos los centros para que pueda llegar a toda la plantilla.
Objetivos que persigue	Contar con una plantilla informada en materia de igualdad.
Descripción detallada de la medida	Facilitar el conocimiento a la plantilla de las medidas acordadas para garantizar la igualdad de oportunidades en la empresa.
Personas destinatarias	Todas las personas trabajadoras de la empresa.
Cronograma de implantación	De forma anual.
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
Indicadores de seguimiento	La revisión de la inclusión en la Web de la empresa del Plan de Igualdad.

AREA 10. COMUNICACIÓN. LENGUAJE NO SEXISTA	
OBJETIVO 3	CONOCER LA PERCEPCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS POLÍTICAS Y LA CULTURA DE LA EMPRESA
Medida 38	Establecer y promocionar un correo electrónico como canal de comunicación accesible a toda la plantilla para que pueda expresar sus opiniones y sugerencias acerca del Plan de Igualdad.
Objetivos que persigue	Conocer la conformidad e inquietudes de la plantilla con respecto a la aplicación de las medidas de igualdad implementadas por la empresa.
Descripción detallada de la medida	Elaboración y difusión de un correo electrónico destinado a que la plantilla pueda hacer llegar sus inquietudes y sugerencias respecto a los temas en materia de igualdad y no discriminación.
Personas destinatarias	Todas las personas trabajadoras de la empresa.
Cronograma de implantación	Se implementará durante el primer año de vigencia del plan de igualdad y estará activo hasta su finalización.
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
Indicadores de seguimiento	Correo electrónico. Nº de correos remitidos. Cuestiones remitidas y analizadas.

AREA 11. SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
OBJETIVO 1	INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA POLÍTICA Y HERRAMIENTAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
Medida 39	Mantener en las evaluaciones de riesgo del Plan de Vigilancia de la Salud de la empresa, el estudio y la valoración específica de los riesgos de las personas especialmente vulnerables como mujeres embarazadas y en periodo de lactancia. Incluir en los sistemas de recogida y tratamiento de datos de PRL las variables relacionadas con el sexo, con el objeto de detectar y prevenir las diferencias que pudieran darse por esta razón en la manera que las condiciones de trabajo afectan a la salud de hombres y mujeres. Incluir en la evaluación de riesgos psicosociales la desagregación por género.
Objetivos que persigue	Trabajar en medidas de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de la plantilla, adaptándolas a las distintas características de trabajadoras y trabajadores.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	El informe anual de riesgos contemplará estas circunstancias específicas.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Recursos asociados	Los costes del estudio de riesgos laborales y todos los medios materiales y humanos necesarios de los departamentos implicados en su ejecución.
Indicadores de seguimiento	Verificar que el informe contempla estas circunstancias específicas. Nº de adaptaciones de puestos / nº de embarazadas. Nº de cambios de puesto / nº de embarazadas.

AREA 11. SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
OBJETIVO 1	INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA POLÍTICA Y HERRAMIENTAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
Medida 40	Dar a conocer a la Comisión de seguimiento el Informe de prevención de riesgos laborales desagregado por sexo, especificando número de veces que se adaptan los puestos de trabajo por embarazo o lactancia.
Objetivos que persigue	Trabajar en medidas de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de la plantilla, adaptándolas a las distintas características de trabajadoras y trabajadores.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anualmente
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Recursos asociados	Los costes del estudio de riesgos laborales y todos los medios materiales y humanos necesarios de los departamentos implicados en su ejecución.
Indicadores de seguimiento	Verificar que la información sobre PRL es entregada a la Comisión de Seguimiento.

AREA 12. VIOLENCIA DE GÉNERO	
OBJETIVO 1	ESTABLECER HERRAMIENTAS PREVENTIVAS PARA IDENTIFICAR RIESGOS Y ADOPTAR MEDIDAS CORRECTORAS, CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.
Medida 41	Elaborar un procedimiento o protocolo que recoja la operativa a seguir en casos de trabajadoras víctimas de Violencia de Género y difusión entre la plantilla del mismo. Se presentará un informe anual a la Comisión de Seguimiento de las veces que se ha activado el protocolo. Se informará a la plantilla de dicho procedimiento.
Objetivos que persigue	Ayudar y acompañar a las trabajadoras que pudieran ser víctimas de Violencia contra las mujeres. Además, establecer la actuación a seguir frente a cualquier tipo de violencia intrafamiliar.
Descripción detallada de la medida	Establecer en la empresa un procedimiento para que toda la plantilla sepa cómo actuar si una trabajadora es víctima de Violencia de Género. Incorporando en dicho procedimiento el cambio del periodo vacacional; licencias retribuidas para cambio de domicilio; ayudas a las víctimas, etc.
Personas destinatarias	Toda trabajadora susceptible de ser víctima de Violencia de Género.
Cronograma de implantación	El procedimiento se implantará en los 2 primeros años de vigencia del plan y permanecerá durante toda su vigencia.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Recursos asociados	Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
Indicadores de seguimiento	Verificar la elaboración del procedimiento. Número de comunicaciones, publicaciones o medidas utilizadas para la difusión de estos procedimientos.

AREA 12. VIOLENCIA DE GÉNERO	
OBJETIVO 1	ESTABLECER HERRAMIENTAS PREVENTIVAS PARA IDENTIFICAR RIESGOS Y ADOPTAR MEDIDAS CORRECTORAS, CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.
Medida 42	Se promoverán campañas de sensibilización por el día Internacional contra la violencia de género (25 de noviembre) que se darán a conocer por los canales habituales de información, difundiendo los servicios de ayuda a las víctimas, p.ej. número 016, etc...
Objetivos que persigue	Sensibilización sobre la Violencia contra las mujeres.
Personas destinatarias	Toda trabajadora susceptible de ser víctima de Violencia de Género.
Cronograma de implantación	Cada 25 de noviembre.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Recursos asociados	Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
Indicadores de seguimiento	Las Campañas de sensibilización

3.3 cronograma de implantación de las medidas

ÁREA	MEDIDA	FECHA IMPLANTACIÓN
CONJUNTO DEL PLAN	Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en materia de igualdad, que gestione y coordine el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	Desde la aprobación del Plan
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	Implantar un procedimiento escrito para la selección de personal con perspectiva de género, asegurando entrevistas objetivas y no discriminatorias	Durante el primer año desde la aprobación del Plan
	Priorizar la incorporación de mujeres en el Programa MTP Academy, en el que se cuenta con perfiles técnicos recién salidos de la universidad y se forman para que puedan incorporarse a los proyectos de la organización.	Desde la aprobación del Plan
	Asegurar el uso en los anuncios para la contratación de personal, de un lenguaje no sexista y no discriminatorio por razón de sexo, garantizando una denominación neutra en la definición y descripción de los puestos de trabajo en las ofertas de empleo o haciendo referencia a ambos sexos en la denominación de los puestos.	Desde la aprobación del Plan
	Disponer de información estadística, desagregada por sexo de los procesos de selección para los diferentes puestos de trabajo en las distintas delegaciones (número de candidaturas presentadas) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la comisión de seguimiento. Hacer un análisis, y trasladar los resultados a la Comisión de Seguimiento, de las dificultades para la cobertura de una vacante por personas de un determinado sexo.	Durante los seis primeros meses desde la aprobación del Plan
	Continuar con la ampliación de las fuentes de reclutamiento, con el objetivo de avanzar en el equilibrio de mujeres y hombres en los distintos puestos de trabajo, y especialmente para la cobertura de puestos masculinizados.	Durante los seis primeros meses desde la aprobación del Plan

	Incluir aquellas entidades de la discapacidad que permitan ir contratando a personas con discapacidad, en cumplimiento de la Ley General de Discapacidad, intentando que la contratación sea equilibrada entre personas de ambos sexos.	
	Incluir en las entrevistas de salida que la empresa realiza, cuestiones sobre conciliación para poder obtener información sobre las razones por las que las personas abandonan voluntariamente la empresa. Recoger los datos sobre las salidas de la empresa.	Desde la aprobación del Plan
	Informar a la plantilla a tiempo parcial de las vacantes a tiempo completo o de aumento de jornada, del mismo o distinto centro, a través de la bolsa de empleo que se va a crear a tal efecto. Dar preferencia a la plantilla con contrato a tiempo parcial, a incrementar su jornada, si así lo solicitara, frente a la celebración de nuevas contrataciones siempre que el puesto de trabajo sea el mismo. Facilitar a la plantilla un modelo de solicitud de aumento de jornada.	Desde la aprobación del Plan
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	Revisar la denominación de los puestos de trabajo para asegurar la perspectiva de género.	Durante el primer año de vigencia del Plan
	Seguir realizando una revisión periódica de equilibrio por sexos de la plantilla, en general y de todos los puestos y categorías profesionales.	Durante el primer año de vigencia del Plan
FORMACIÓN	Introducir la perspectiva de género en el Plan de Formación de la empresa. Promover la participación de las mujeres en la formación dirigida a su desarrollo profesional.	Durante el primer año de vigencia del Plan
	Mantener y promocionar el buzón con el que cuenta la empresa para recoger propuestas o sugerencias de formación por parte de la plantilla para intentar adaptar la formación de la empresa a las necesidades y peticiones de la plantilla.	Durante los dos primeros años de vigencia del Plan
	Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida, especialmente, a la dirección y mandos intermedios.	Durante el primer año de vigencia del Plan

	Formación y/o sensibilización en igualdad entre mujeres y hombres dirigida al conjunto de la plantilla.	Durante el primer año de vigencia del Plan
	Formación en igualdad a las personas responsables de selección.	Durante el primer año de vigencia del Plan
	Informar a la Comisión de Seguimiento sobre el Plan de formación, las acciones de formación y sensibilización planificadas por la empresa, su grado de ejecución y participación por tipo de cursos de mujeres y hombres.	Desde la aprobación del Plan
PROMOCIÓN PROFESIONAL	Conseguir la mayor objetividad en todo el proceso de promoción interna en cualquier nivel de responsabilidad con el fin de garantizar su realización sin elementos de discriminación directa o indirecta mediante la creación de un Procedimiento de promoción, que se rija por criterios de valoración objetivos, públicos, transparentes y homogéneos para toda la plantilla, basados en los conocimientos y competencias requeridos para el puesto. Intentando que las promociones permitan equilibrar la presencia de hombres y mujeres los puestos en categorías superiores.	Durante los seis primeros meses de vigencia del Plan
	Realizar un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando el grupo profesional y puesto de origen y destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, tipo de promoción. Incluyendo las promociones en puestos de dirección o mandos intermedios. Informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento.	Desde la aprobación del Plan
	Impulsar la promoción o movilidad funcional de la plantilla, priorizando frente a nuevas contrataciones. Asegurando que el procedimiento de promoción garantice las mismas oportunidades a toda la plantilla con independencia de su jornada.	Desde la aprobación del Plan
	Informar con transparencia y puntualidad a toda la plantilla de las vacantes para la promoción, haciéndolas públicas y accesibles e incluyendo en la publicación los requisitos y criterios de conocimientos y competencias, para el desempeño del puesto vacante, por los medios de comunicación habituales de la empresa.	Desde la aprobación del Plan
AUDITORIA SALARIAL	Revisar la Valoración de los puestos de trabajo con criterios objetivos y no discriminatorios, según la herramienta de análisis de los	Antes de la evaluación intermedia del Plan

	Ministerios de Igualdad y Trabajo, utilizando los datos del último ejercicio disponible.	
	Realizar un estudio de retribuciones donde se analizarán los diferentes complementos, pluses, categorías y retribuciones desagregado por sexo.	El primer año desde la aprobación del Plan
EJERCICIO CORRESPONSABLE	Garantizar que las personas que se acogan a derechos relacionados con cuidados no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional, ni en acceso a la formación, ni en ascensos y promoción, ni en el resto de condiciones laborales.	Desde la aprobación del Plan
	Se establecen medidas de mejora de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral: -Se seguirán promoviendo medidas de flexibilidad horaria, a las personas trabajadoras que las soliciten en atención de sus responsabilidades familiares, siempre que las condiciones del puesto de trabajo lo permitan. -La empresa intentará adaptar la jornada laboral para aquellas personas que tengan menores o personas con discapacidad superior al 33% a su cargo, siempre y cuando las circunstancias organizativas lo permitan. -Se permitirá el tiempo necesario para acompañar a los hijos/as menores al médico especialista, según los permisos estipulados en Convenio y siempre que la visita médica no pueda solicitarse en horario no laboral. -La Empresa acordará con la persona trabajadora pasar a situación de excedencia de máximo 30 días naturales con derecho a reincorporación, en supuestos de fallecimiento, enfermedad grave y muy grave de descendientes, cónyuges y parejas de hecho o menores en el domicilio familiar, siempre que sea debidamente acreditado. -Se dará preferencia a la movilidad geográfica (traslado de centro), con el objetivo de atender situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos/as, u otras situaciones para padres o madres separadas/divorciados o cuya guarda y custodia recaiga sobre uno de los progenitores. -Se posibilitará unir el derecho de cuidados de los padres a las vacaciones. -Se establecerá la posibilidad de una excedencia de un máximo de seis meses, con derecho a reserva de su puesto de trabajo y condiciones, para las personas en trámites de adopción internacional, siempre y cuando exista un preaviso de al menos un mes de antelación, y de hasta tres meses en los casos de adopciones nacionales o acogimiento familiar.	Desde la aprobación del Plan.

	Garantizar y difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla a través de los medios de comunicación utilizados en la empresa. Actualizar los cambios legales que se vayan introduciendo en el Estatuto de los Trabajadores y normativa reguladora de la jornada laboral.	Desde la aprobación del Plan.
	Limitar, en la medida de lo posible, el uso de las tecnologías de la comunicación (mensajerías y correos electrónicos) para garantizar el tiempo de descanso y vacaciones de la plantilla. Estableciendo un Protocolo de uso eficiente de los horarios.	Desde la aprobación del Plan.
	Seguir manteniendo el uso del teletrabajo de forma híbrida como en la actualidad.	Desde la aprobación del Plan.
	Recoger datos estadísticos desagregados por sexo de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación familiar.	Una vez al año desde la aprobación del Plan
INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	Tratar de que, a igualdad de méritos y capacidad, tanto en el acceso como en la promoción interna, se de preferencia a las mujeres en aquellos puestos, categorías, grupos profesionales o niveles en los que estén subrepresentadas. Establecer, así mismo, como medida de acción positiva que en los casos que haya una vacante a tiempo completo, o de necesidad de contratación a tiempo parcial de mayor jornada, cumpliendo con el principio de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres con contrato a tiempo parcial. Establecer la misma acción positiva para las vacantes de contratos indefinidos.	Desde la aprobación del Plan
	En el caso de puestos de dirección y mandos intermedios establecer la medida de acción positiva para permitir que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencias, accedan mujeres, cuando éstas sean el sexo menos representado.	
RETRIBUCIONES	Analizar periódicamente las retribuciones medias por categoría y género. En caso de detectar desigualdades analizar en profundidad las causas de dicha brecha y proponer, en su caso, acciones para su corrección. Realizar anualmente registros retributivos. Informar a la Comisión de Seguimiento de los resultados del registro retributivo anual.	Anualmente desde la aprobación del Plan

	Realizar un análisis para determinar si el disfrute de derechos (permisos, licencias, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación) incide sobre los salarios de mujeres y hombres. Asegurar que si se produce alguna desviación será corregido mediante la puesta en marcha de un plan de acción.	Durante el primer año de vigencia del Plan
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO	Aprobar un Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo de la empresa esté completamente adaptado a la realidad actual y al Plan de Igualdad de la empresa, asegurando que contemple canales específicos de denuncia. Difusión y comunicación del mismo a toda la plantilla. Informar a la Comisión de Seguimiento en el momento de que se active el protocolo de acoso.	Se aprobará en los seis primeros meses desde la aprobación del Plan de Igualdad
COMUNICACIÓN	Inclusión de la perspectiva de género en todas las publicaciones y estudios elaborados por la empresa.	Durante la aprobación del Plan
	Informar, difundir y sensibilizar a la plantilla de la aprobación del I Plan de Igualdad de la empresa, de los principios que lo inspiran, objetivos y contenido. Información a la plantilla del Plan de Acoso y de las nuevas acciones en materia de Igualdad que vaya implementando la empresa. Facilitar la información del Plan de Igualdad y sus medidas en la acogida a las nuevas contrataciones.	Desde la aprobación del Plan
	Difundir externamente el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Informando a las empresas colaboradoras externas el Plan de Igualdad.	Desde la aprobación del Plan
	Difusión en la página web de la empresa de la política de igualdad de la empresa, incluido el Plan de Igualdad. Difundir el Plan de Igualdad en todos los centros para que pueda llegar a toda la plantilla.	Desde la aprobación del Plan
	Establecer y promocionar un correo electrónico como canal de comunicación accesible a toda la plantilla para que pueda expresar sus opiniones y sugerencias acerca del Plan de Igualdad.	Durante el primer año de vigencia del Plan
SALUD LABORAL	Mantener en las evaluaciones de riesgo del Plan de Vigilancia de la Salud de la empresa, el estudio y la valoración específica de los riesgos de las personas especialmente vulnerables como mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.	Desde la aprobación del Plan el informe anual de riesgos contendrá estas evaluaciones.

	Incluir en los sistemas de recogida y tratamiento de datos de PRL las variables relacionadas con el sexo, con el objeto de detectar y prevenir las diferencias que pudieran darse por esta razón en la manera que las condiciones de trabajo afectan a la salud de hombres y mujeres. Incluir en la evaluación de riesgos psicosociales la desagregación por género.	
	Dar a conocer a la Comisión de seguimiento el Informe de prevención de riesgos laborales desagregado por sexo, especificando número de veces que se adaptan los puestos de trabajo por embarazo o lactancia.	Anualmente desde la aprobación del Plan.
VIOLENCIA DE GÉNERO	Elaborar un procedimiento o protocolo que permita sensibilizar a la plantilla en caso de que alguna trabajadora pudiera ser víctima de Violencia de Género y difusión entre la plantilla del mismo.	Durante los dos primeros años de vigencia del Plan
	Se promoverán campañas de sensibilización por el día Internacional contra la violencia de género (25 de noviembre) que se darán a conocer por los canales habituales de información, difundiendo los servicios de ayuda a las víctimas, p.ej. número 016, etc...	Cada 25 de noviembre

4.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento del Plan de Igualdad es un instrumento esencial para conocer su desarrollo y el grado de eficacia de las medidas propuestas, razón por la cual debe realizarse de forma simultánea a la ejecución del plan y hacerse de manera sistemática y rigurosa. Esto permite que, en cualquier momento, las medidas puedan ser revisadas con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas en función de los efectos que se vayan apreciando.

Con la finalidad de realizar la evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad de METODOS Y TECNOLOGIA DE SISTEMAS Y PROCESOS S.L., se crea una Comisión de Seguimiento compuesta, de forma paritaria, por la representación de la empresa y de la parte social (compuesta por la representación del comité de empresa del centro de Madrid y los sindicatos UGT y CCOO).

Dicha Comisión de Seguimiento se reunirá, durante la vigencia del Plan, periódicamente de forma anual (sin perjuicio de la posible convocatoria extraordinaria previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día) para estudiar y planificar las diferentes acciones que se

deberán llevar a cabo, así como para evaluar las acciones ya realizadas, siguiendo los indicadores descritos en cada una de las fichas de medidas.

La Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- a) El impulso de la implementación del I Plan de Igualdad, su interpretación, adaptación, y la concreción de su ejecución mediante el establecimiento de un cronograma de actuación.
- b) El seguimiento de acciones previstas y su grado de ejecución.
- c) La evaluación de las acciones y su exposición en informes parciales, tanto el Informe de evaluación intermedia, a mitad del periodo de vigencia del plan, como el Informe de evaluación final, de conformidad con el artículo 20.3 de la Ley de 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres.
- d) La elaboración de conclusiones, recomendaciones y propuestas de mejora derivadas de la evaluación, que permitirán definir acciones futuras y establecer medidas correctoras.
- e) El asesoramiento a la plantilla en materia de igualdad y la respuesta a aquellas cuestiones, preguntas o sugerencias referentes al plan que fuesen realizadas por los y las trabajadoras.
- f) La resolución de los conflictos derivados de la interpretación y aplicación del Plan, entendiendo que en este caso será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción pertinente.
- g) La difusión a la plantilla de todas las informaciones sobre su implementación, seguimiento y evaluación que se considere relevantes.
- h) La modificación del Plan de Igualdad si se dieran las causas que establece la normativa o por aquellas circunstancias que, afectando a su cumplimiento, pudieran surgir durante la implementación de las medidas negociadas.

Los informes de seguimiento periódico, incluido el realizado en la mitad del plan, deberán incluir el análisis y valoración de la ejecución, así como las propuestas de modificación o mejora. Informes que servirán de base para la evaluación del plan.

Finalizada la vigencia del Plan de Igualdad, la empresa realizará su evaluación final que deberá ser aprobada por la Comisión de Seguimiento. La evaluación recogerá los datos respecto de los tres aspectos de evaluación (del impacto, del proceso y de resultados).

Los resultados de estos tres tipos de evaluación deberán ser recogidos en un Informe de Evaluación del Plan de Igualdad que deberá ser aprobado por la Comisión de Seguimiento y que pasará a formar parte del Plan de Igualdad. Este informe debe recoger, no sólo los resultados de las evaluaciones, sino que debe

sentar las bases para la posterior elaboración del II Plan de Igualdad de la empresa.

Este informe se realizará después de haber vuelto a recopilar los datos de información cuantitativa y cualitativa que se han utilizado para realizar el informe del Diagnóstico que sirvió de base para la redacción de este I Plan de Igualdad de la empresa.

Con esta comparación entre el informe de género realizado al inicio del Plan y los resultados obtenidos tras sus años de vigencia, se tendrá información suficiente para determinar si el Plan ha dado los resultados esperados y qué nuevas acciones son las que se deberán poner en marcha para salvar las deficiencias encontradas o mejorar aquellos aspectos destacables del Plan de Igualdad.

La evaluación cierra la fase de aplicación del plan en la empresa y la base sobre la que se apoya su revisión, siendo la información obtenida parte del nuevo diagnóstico que culminará en la aprobación de un nuevo plan.

5.- GLOSARIO

ACCIÓN POSITIVA: Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, art. 11).

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO: Cualquier 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. (LOIEMH, art. 7.2)

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. (LOIEMH, art. 7.1)

BRECHA DE GÉNERO: La diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable. Cuanto mayor es la brecha, mayor son las diferencias entre varones y mujeres. Cuanto menor es la brecha, más cerca estamos de la igualdad.

COMPOSICIÓN EQUILIBRADA: La presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento (LOIEMH, Disposición adicional primera).

CONCILIACIÓN: Necesidad de las personas de atender a sus necesidades en diferentes ámbitos (personal, familiar, social y laboral), siendo indispensable un nuevo modelo de organización social que facilite a mujeres y hombres satisfacerlas y hacer frente a las responsabilidades en los ámbitos público y privado.

CORRESPONSABILIDAD: Compromiso social de hombres, mujeres, administraciones públicas, empresas y sindicatos para cuidar y hacerse cargo en igual medida y valor de lo reproductivo y lo productivo, lo doméstico y lo público, del cuidado y del sustento.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: principio que presupone que hombres y mujeres tengan las mismas garantías de participación plena en todas las esferas. Es un concepto básico para la aplicación de la perspectiva de género, puesto que busca beneficiar por igual a hombres y mujeres, para que éstos y éstas puedan desarrollar plenamente sus capacidades y mejorar sus relaciones (tanto entre ambos sexos, como con el entorno que les rodea). “La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas” (LOIEMH, art. 4).

IMPACTO DE GÉNERO: consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios.

INDICADOR DE GÉNERO: Variables de análisis que describen la situación de mujeres y hombres en la sociedad. Supone la aproximación a la situación de mujeres y hombres, y la incidencia de determinados factores que implican diferencias de comportamiento entre unas y otros.

LENGUAJE SEXISTA: Es aquel uso que se hace del lenguaje, donde se oculta, se subordina, se infravalora y se excluye a la mujer.

SEGREGACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO: Concentración de mujeres y hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical).