

II PLAN DE IGUALDAD

Sistemas Eléctricos Lowind S.L.



Firmado
por
BLANCO
LEMA
BENEDICT
O -
***6509*
* el día
30/06/20
23 con
un
certific
ado
emitido
por AC
FNMT
Usuarios

Con la colaboración de



ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO LEGISLATIVO.....	3
III. PRINCIPIOS GENERALES.....	4
IV. FASES DEL II PLAN DE IGUALDAD.....	5
V. DATOS GENERALES DE LA EMPRESA.....	6
VI. PARTES SUSCRIPTORAS DEL II PLAN DE IGUALDAD.....	7
VII. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	8
VIII. INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.....	9
IX. VIGENCIA Y PERIODICIDAD DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA.....	18
X. OBJETIVOS GENERALES.....	25
XI. PLAN DE ACCIÓN - EJES.....	26
XII. MEDIOS Y RECURSOS.....	55
XIII. CALENDARIO DE ACTUACIONES.....	56
XIV. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN.....	61
XV. APROBACIÓN Y FIRMA.....	67

Firmado
por
BLANCO
LEMA

BENEDICTO -

***6509*

* el día

30/06/20

23 con

un

certific

ado

emitido

por AC

FNMT

Usuarios





I. INTRODUCCIÓN

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

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

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

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

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

También es preciso plantearnos qué medidas son necesarias en la empresa para fomentar y facilitar la **conciliación de la vida personal, familiar y laboral** y aplicar dichas medidas tanto a mujeres como a hombres de manera que ambos entiendan que la responsabilidad de la familia es "compartida".

Firmado
por
BLANCO
LEMA
BENEDICTO -
***6509*
* el día
30/06/20
23 con
un
certific
ado
emitido
por AC
FNMT
Usuarios





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

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece en su artículo 7 que "constituye 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." Y "constituye 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".

Por otra parte, en su artículo 48 establece que *"las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo"*.

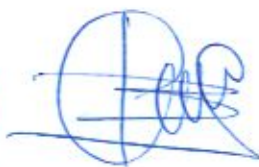
Firmado
por
BLANCO
LEMA
BENEDICTO
O -
***6509*
* el día
30/06/20
23 con
un
certific
ado
emitido
por AC
FNMT
Usuarios

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

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

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

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


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

Se pretende que el II Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea un proceso de mejora continua, que contribuya a mantener vivo el procedimiento de conseguir que la entidad no se estanque en su objetivo final de alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, revisando y mejorando con el tiempo las actuaciones implantadas. Es necesario realizar una evaluación continua para comprobar las mejoras y cambios que aportan soluciones a situaciones desiguales y, por lo tanto, injustas.

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

II. MARCO LEGISLATIVO

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

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

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

También han de aplicar un plan de igualdad las empresas cuando así lo establezca su convenio colectivo, en los términos previstos en el mismo o cuando la autoridad laboral

hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de la sanción por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

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

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

III. PRINCIPIOS GENERALES

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

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

Firmado
por
BLANCO
LEMA
BENEDICTO -
***6509*
* el día
30/06/20
23 con
un
certific
ado
emitido
por AC
FNMT
Usuarios



IV. FASES DEL II PLAN DE IGUALDAD

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

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

Dicha comisión ha sido constituida, por un lado, por la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT), en representación del centro de trabajo situado en Polígono Industrial Areta, Calle Irumuga, nº1, 31620, Huarte (Navarra).

Por otro lado, se ha contado con las organizaciones sindicales más representativas y sindicatos representativos del sector y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora, con el fin de representar al centro de trabajo que no tiene RLPT (Parque empresarial Costa Vella, Rua de Amio, 114, 15707, Santiago de Compostela, Galicia).

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

- III. **Diagnóstico de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.** El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa recogida en materia de: selección, contratación, formación y promoción profesional, condiciones de trabajo, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, corresponsabilidad, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad. Tras el análisis se ha elaborado un informe escrito que recoge las conclusiones generales y las posibles áreas de mejora.

- IV. **Plan de acción.** Se ha elaborado un plan de actuación a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, medios y recursos, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

- V. **Difusión del II Plan de Igualdad.** Para conseguir que todas las personas de la entidad se sientan implicadas se procederá a realizar una difusión del mismo, tanto interna (dirigida a las personas con responsabilidad en la gestión de la organización y todas las personas implicadas en la gestión de recursos humanos, así como al resto de personal) y externa (dando a conocer el II plan de igualdad a la sociedad en general).

Firmado
por
BLANCO
LEMA
BENEDICTO
-
***6509*
* el día
30/06/20
23 con
un
certific
ado
emitido
por AC
FNMT
Usuarios

- VI. Implantación y ejecución de las medidas del II Plan de Igualdad.** La implantación consistirá en la ejecución de cada una de las medidas que contiene este Plan.
- VII. Seguimiento y evaluación del II Plan de Igualdad.** De forma transversal a la implantación se deberá realizar un seguimiento periódico, que permitirá identificar problemas que puedan aparecer aportando así soluciones a ellos, revisar constantemente el II plan de igualdad y efectuar las correcciones y modificaciones oportunas, en su caso, así como evaluaciones que determinarán la eficacia del plan, si la situación de partida ha mejorado, si se han cumplido los objetivos propuestos y si los resultados obtenidos han sido los previstos.

V. DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

DATOS GENERALES DE LA EMPRESA	
Titularidad	Privada
Ámbito funcional	Empresa
Motivación para la realización del PDI	Obligatorio
Datos fiscales	Razón social: Sistemas Eléctricos Lowind S.L. Domicilio social: Polígono Industrial Areta, Calle Irumuga, nº1, 31620, Huarte (Navarra). Forma jurídica: Sociedad Limitada CIF: B31961618
Centros de trabajo	- Polígono Industrial Areta, Calle Irumuga, nº1, 31620, Huarte (Navarra). - Parque empresarial Costa Vella, Rua de Amio, 114, 15707, Santiago de Compostela (Galicia).
CNAE	4321 - Instalaciones eléctricas
Página web	https://www.lowind.es/

Firmado
por
BLANCO
LEMA
BENEDICTO -
***6509*
* el día
30/06/20
23 con
un
certificado
emitido
por AC
FNMT
Usuarios




VI. PARTES SUSCRIPTORAS DEL II PLAN DE IGUALDAD

Comisión Negociadora		
Nombre y apellidos	Cargo	Organización sindical
En representación de la entidad		
Ekaterina Bukareva Bukareva	Gerente	-
Paola Abad Pérez	Responsable RRHH	-
Pedro Puyada Lacasta	Técnico/a RRHH	-
En representación de las personas trabajadoras		
Xabier García Arizcuren	Técnico/a RRHH	Representante Legal de las personas trabajadoras – UGT FICA, en representación del centro de trabajo de Navarra
Blanca Ayala Puente San Juan	Secretaria de Igualdad	Sindicato UGT FICA Navarra, en representación del centro de trabajo de Galicia
Benedicto Blanco Lema	Secretario comarcal	Sindicato CIG Industria Santiago de Compostela, en representación del centro de trabajo de Galicia

Firmado por
BLANCO
LEMA
BENEDICTO -
***6509*
* el día
30/06/20
23 con
un
certificado
emitido
por AC
FNMT
Usuarios

VII. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Ámbito personal:

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

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

Ámbito territorial:

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todos los centros de trabajo que Lowind tiene ubicados en:

- Polígono Industrial Areta, Calle Irumuga, nº1, 31620, Huarte (Navarra).
- Parque empresarial Costa Vella, Rua de Amio, 114, 15707, Santiago de Compostela (Galicia).

Ámbito temporal:

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

Firmado
por
BLANCO
LEMA
BENEDICTO -
***6509*
* el día
30/06/20
23 con
un
certificado
emitido
por AC
FNMT
Usuarios





VIII. INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

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

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

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

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

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

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

- El 78% de las mujeres encuestadas y un 78% de los hombres encuestados consideran que la selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades de acceso mujeres y hombres (22% de hombres y 22% de mujeres "ni de acuerdo ni en desacuerdo").
- El 89% de las mujeres y un 87% de los hombres consideran que el motivo de la masculinización de la plantilla de la empresa no proviene de una discriminación hacia las mujeres (4% de hombres "ni de acuerdo ni en desacuerdo"), aunque hay un 11% de mujeres y un 9% de hombres que opinan lo contrario.
- El 55% de las mujeres encuestadas y el 43% de los hombres encuestados no consideran que la empresa, por tradición o costumbre, se incline hacia la contratación de hombres, ya que así se refleja en los resultados de la encuesta (35% de hombres y 22% de mujeres "ni de acuerdo ni en desacuerdo"). Por otro lado, el 22% de las mujeres encuestadas y el 21% de los hombres encuestados consideran que la empresa se inclina más por contratar hombres por tradición o costumbre.
- El 89% de las mujeres encuestadas y el 74% de los hombres encuestados consideran que la empresa está masculinizada por el tipo de trabajo y sector que ocupa ya que es más demandado por los hombres que por las mujeres (22% de hombres "ni de acuerdo ni en desacuerdo"). Por otro lado, el 11% de las mujeres encuestadas y el 4% de los

Firmado
por
BLANCO
LEMA
BENEDICT
O -
***6509*
* el día
30/06/20
23 con
un
certific
ado
emitido
por AC
FNMT
Usuarios



hombres encuestados no consideran que la razón que justifica la masculinización de la empresa sea que el sector y tipo de trabajo que se realiza sea más demandado por hombres que por mujeres.

2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

En el año de análisis, el **total de plantilla** ha sido de 13 mujeres (11,02%) y 105 hombres (88,98%), es decir, 118 personas en total. Podemos ver que Lowind, cuenta con una plantilla con un menor porcentaje de mujeres, propia del sector masculinizado al que pertenece.

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

- Un 30,77% de mujeres pertenecen a la categoría de "Oficial administrativo/a 1ª" y un 23,08% pertenecen a la categoría de "Ingeniero/a técnico/a", clasificadas en el "*Convenio colectivo del sector industrias siderometalúrgicas de Navarra (código número: 31006805011981)*". Por otro lado, un 15,38% de mujeres pertenecen a la categoría de "Técnico/a g. superior", clasificadas en el "*Convenio colectivo provincial para la industria siderometalúrgica de la provincia de La Coruña (código 15000825011982)*".
- En cuanto a los hombres, un 38,10% pertenecen a la categoría de "Profesional oficio 3ª" y un 12,38% a la categoría de "Profesional oficio 1ª", clasificados en el "*Convenio colectivo provincial para la industria siderometalúrgica de la provincia de La Coruña (código 15000825011982)*". Por otro lado, un 13,33% de los hombres pertenecen a la categoría "Profesional oficio 3ª", clasificados en el "*Convenio colectivo del sector industrias siderometalúrgicas de Navarra (código número: 31006805011981)*".

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

- Podemos observar que un 15,38% de mujeres pertenecen al puesto de "Administrativo/a 1ª" y un 15,38% pertenecen al puesto de "Técnico/a RRHH", clasificadas en el "*Convenio colectivo del sector industrias siderometalúrgicas de Navarra (código número: 31006805011981)*".
- Respecto a los hombres, la mayoría de esto (57,14%) pertenecen al puesto de "Técnico/a montaje", clasificados en el "*Convenio colectivo provincial para la industria siderometalúrgica de la provincia de La Coruña (código 15000825011982)*".

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

- Podemos observar que la mayoría de mujeres (69,23%) pertenecen al departamento "Management support división", clasificadas en el "*Convenio colectivo del sector industrias siderometalúrgicas de Navarra (código número: 31006805011981)*".
- Por otro lado, la mayoría de hombres (65,71%) pertenecen al departamento "Production división", clasificados en el "*Convenio colectivo provincial para la industria siderometalúrgica de la provincia de La Coruña (código 15000825011982)*".

Firmado
por
BLANCO
LEMA
BENEDICT
O -
***6509*
* el día
30/06/20
23 con
un
certific
ado
emitido
por AC
FNMT
Usuarios




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

Por último, atendiendo a este apartado, vemos que **hay segregación vertical en el nivel jerárquico "Responsable"**, dado que hay una baja representatividad femenina en dicho nivel. Cabe destacar que los niveles jerárquicos "Gerencia" y "Jefe/a de área" están feminizados.

3. FORMACIÓN

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

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

En cuanto a la detección de las necesidades de formación, no se realiza ningún estudio de necesidades de formación ya que la mayoría de la formación que se imparte es formación obligatoria para la plantilla. Las necesidades de formación se detectan por la Dirección, el departamento de Prevención y por los/as responsables de departamento.

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

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

Atendiendo a la impartición de los cursos, estos se realizan dentro de la jornada laboral o fuera, dependiendo del curso (cursos externos con horario fijo). Los cursos que se realizan fuera del horario laboral son de carácter obligatorio. Así mismo, Lowind ofrece facilidades para la realización de estos cursos obligatorios, compensando las horas en todos ellos.

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

Tras analizar los datos relativos a la participación y asistencia a los cursos de formación que oferta la entidad, se observa una menor asistencia de las mujeres a los cursos de formación respecto a los hombres. Teniendo en cuenta que las mujeres suponen solamente el 11,02% de la plantilla, podemos afirmar que esta menor asistencia se debe al bajo volumen de personal femenino.

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

- El 78% de las mujeres encuestadas y el 91% de los hombres encuestados consideran que en la empresa se dan las mismas oportunidades a mujeres y hombres para acceder a los cursos de formación (4% de hombres "ni de acuerdo ni en desacuerdo"), aunque existe un 22% de mujeres y un 4% de hombres que opinan lo contrario.

Firmado
por
BLANCO
LEMA
BENEDICTO -
***6509*
* el día
30/06/20
23 con
un
certific
ado
emitido
por AC
FNMT
Usuarios





4. PROMOCIÓN

En Lowind, por ahora, no se ha documentado el sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo, al margen del establecido en los convenios colectivos de aplicación.

Por otro lado, la entidad no cuenta con una metodología formalmente documentada para la promoción profesional de la plantilla, generalmente se tienen en cuenta una serie de aspectos (criterio de mandos superiores - solicitud del interesado o interesada) y criterios ("competencias blandas": compromiso, calidad en el trabajo, responsabilidad, trabajo en equipo... y "competencias duras": adecuación al puesto, entendimiento de los procesos y/o funciones, formación y experiencia...).

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

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

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

- El 78% de las mujeres encuestadas y un 78% de los hombres encuestados consideran que hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades de promoción en la empresa (11% de mujeres y 13% de hombres "ni de acuerdo ni en desacuerdo"). Por otro lado, un 11% de las mujeres encuestadas y un 8% de los hombres encuestados consideran que hombres y mujeres no tienen las mismas oportunidades de promoción en la empresa.

5. CONDICIONES DE TRABAJO

En Lowind, el **tipo de contratación** que prima es el Indefinido (el 59,32% de los contratos son indefinidos), tanto para hombres (57,14%) como para mujeres (76,92%). Del total de personas que tienen un contrato indefinido, en concreto 70, podemos apreciar un 85,71% de hombres y un 14,29% de mujeres.

Es importante reflejar que en base a la nueva reforma laboral, la temporalidad hallada en este análisis ya no se da en la entidad.

Por otro lado, en relación a los **tipos de jornada**, al desagregar esta información por sexo, se observa que la totalidad de la plantilla tiene un contrato a jornada completa, tanto mujeres (100%) como hombres (100%).

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

Como se ha visto en el diagnóstico de situación, la **jornada de trabajo habitual es partida** y en ningún área de la entidad se trabaja bajo el régimen de trabajo a turnos.

En relación a las **horas semanales de trabajo**, la mayoría, tanto de hombres (97,14%) como de mujeres (92,31%), pertenecen al rango 40 horas semanales de trabajo.

Firmado
por
BLANCO
LEMA
BENEDICTO -
***6509*
* el día
30/06/20
23 con
un
certific
ado
emitido
por AC
FNMT
Usuarios





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

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

- Facilitar la elección de periodos vacacionales
- Política horaria para programar reuniones
- Flexibilidad horaria en la entrada y salida del trabajo
- Adaptación de la jornada de trabajo al horario escolar
- Permiso para acudir a reuniones o actividades escolares, recuperando horas
- Permiso para acompañar a consulta médica a menores o familiares dependientes
- Permiso para que el otro progenitor, distinto a la madre biológica, puedan asistir a las clases de preparación al parto o exámenes prenatales
- Reducir tiempos de desplazamiento habilitando un espacio adecuado para la comida
- Jornada intensiva en verano compensando horas el resto del año

Por otro lado, mencionar que las medidas de conciliación no han sido documentadas, y por tanto, no se han difundido entre el personal.

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

Oficina

- El 75% de las mujeres encuestadas y un 50% de los hombres encuestados en esta área afirman no tener dificultades para conciliar vida personal y familiar con la laboral (25% de mujeres y 25% de hombres "ni de acuerdo ni en desacuerdo"). Por otro lado, el 25% de los hombres encuestados pertenecientes a esta área afirman tener dificultades para conciliar vida personal y familiar con la laboral.
- La mayoría de las personas encuestadas (50% de hombres y 76% de mujeres) consideran que la empresa favorece la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las trabajadoras y los trabajadores (25% de hombres "ni de acuerdo ni en desacuerdo"), aunque hay un 25% de mujeres y un 25% de hombres que opinan lo contrario.
- Por otra parte, el 75% de hombres y el 75% de mujeres consideran que la empresa favorece que las medidas de conciliación sean utilizadas por mujeres y hombres, favoreciendo así el uso responsable de las mismas, aunque existe un 25% de mujeres y un 25% de hombres que opinan lo contrario.
- Por último, el 88% de las mujeres encuestadas y el 25% de los hombres encuestados afirman conocer los derechos disponibles para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (25% de hombres "ni de acuerdo ni en desacuerdo"), aunque hay un

Firmado
por
BLANCO
LEMA
BENEDICTO
-
***6509*
* el día
30/06/20
23 con
un
certific
ado
emitido
por AC
FNMT
Usuarios





13% de mujeres y un 50% de hombres que afirman no conocer los derechos, permisos y medidas disponibles en la empresa para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Montaje

- El 63% de los hombres encuestados afirman tener dificultades para conciliar la vida personal y familiar con la laboral (100% de mujeres y 16% de hombres "ni de acuerdo ni en desacuerdo"). Por otro lado, el 21% de los hombres encuestados afirman no tener dificultades para conciliar la vida personal y familiar con la laboral.
- Un 37% de los hombres encuestados consideran que la empresa favorece la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las trabajadoras y los trabajadores (37% de hombres y 100% de mujeres "ni de acuerdo ni en desacuerdo"). Por otro lado, el 27% de los hombres encuestados consideran que la empresa no favorece la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las trabajadoras y los trabajadores.
- Por otra parte, la mayoría de la plantilla (63% de hombres y 100% de mujeres) considera que la empresa favorece que las medidas de conciliación sean utilizadas por mujeres y hombres, favoreciendo así el uso responsable de las mismas (32% de hombres "ni de acuerdo ni en desacuerdo"), aunque hay un 5% de hombres que opinan lo contrario.
- Por último, el 47% de los hombres encuestados afirman conocer los derechos disponibles para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (21% de hombres "ni de acuerdo ni en desacuerdo"). Por otro lado, el 100% de las mujeres encuestadas y el 31% de los hombres encuestados indican que no conocen los derechos disponibles para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

7. RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL

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

Mencionar que, para incentivar y recompensar los esfuerzos del personal, se ha establecido un sistema de incentivos que varía en función del rendimiento alcanzado.

Por otro lado, en cuanto a los resultados obtenidos en el análisis de salarios:

Media salarial en Lowind							
M (Nº)	H (Nº)	Media M (€)	Media H (€)	Brecha (%)	Brecha anualiz. (%)	Brecha norm. (%)	Brecha equiparada (%)
13	105	29.417,45	28.348,75	-3,77	1,84	-3,94	1,68

Firmado
por
BLANCO
LEMA
BENEDICTO -
***6509*
* el día
30/06/20
23 con
un
certific
ado
emitido
por AC
FNMT
Usuarios

Mediana salarial en Lowind							
M (Nº)	H (Nº)	Mediana M (€)	Mediana H (€)	Brecha (%)	Brecha anualiz. (%)	Brecha norm. (%)	Brecha equiparada (%)
13	105	26.628,06	24.143,09	-10,29	13,77	-13,58	12,28

Podemos ver que hay una brecha salarial de -3,77%, aunque si anualizamos y normalizamos los salarios, es decir, calculando la brecha equiparada, esta es de un 1,68%.

En el caso del estudio de brecha a través de la mediana, el resultado es un -10,29%, asimilando al año completo y normalizando la jornada, de un 12,28%.

Cabe resaltar que este dato queda lejos del 25% de brecha salarial que el *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*, establece en su artículo 28, no siendo necesario justificar una diferencia de género en la retribución.

Por otra parte, como hemos visto, **los factores desencadenantes de las diferencias retributivas** vienen dados principalmente por:

- La segregación horizontal existente
- La segregación vertical existente
- La naturaleza de aplicación de los complementos salariales
- Las jornadas parciales y reducciones de jornada
- Los días trabajados

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

- El 44% de las mujeres encuestadas y un 78% de los hombres encuestados consideran que las retribuciones se establecen desde criterios objetivos y no discriminatorios.
- El 33% de las mujeres encuestadas y un 17% de los hombres encuestados no saben si las retribuciones se establecen desde criterios objetivos y no discriminatorios.
- El 22% de las mujeres encuestadas y un 4% de los hombres encuestados consideran que las retribuciones no se establecen desde criterios objetivos y no discriminatorios.

8. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Según el análisis realizado de la distribución de la plantilla, vemos que **hay una infrarrepresentación de mujeres en la entidad** (13 mujeres – 11,02% y 105 hombres – 88,98%).

Por otra parte, existe **segregación horizontal con la mayoría de categorías profesionales, puestos de trabajo y departamentos**, ya que, como se ha podido observar, la mayoría están masculinizados, salvo algún puesto de trabajo, departamento o categoría profesional que podemos encontrar feminizada.

Por último, mencionar que existe **segregación vertical en el nivel jerárquico "Responsable"**, dado que hay una baja representatividad femenina en dicho nivel. Cabe destacar que los niveles jerárquicos "Gerencia" y "Jefe/a de área" están feminizados.

Firmado
por
BLANCO
LEMA
BENEDICTO -
***6509*
* el día
30/06/20
23 con
un
certific
ado
emitido
por AC
FNMT
Usuarios



9. SALUD LABORAL

En Lowind, se dispone de una política preventiva específica de riesgos laborales aplicando la perspectiva de género. Además, la entidad cuenta con una evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo.

Respecto a la seguridad, salud laboral y equipamientos, en Lowind se dispone de informes de siniestralidad, pero no se encuentran desagregados por sexo o por categoría.

10. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

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

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

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

- El 87% de los hombres encuestados y el 74% de las mujeres encuestadas creen que nunca se ha dado un caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo en la empresa (9% de hombres y 22% de mujeres "ni de acuerdo ni en desacuerdo"). Por otro lado, un 4% de los hombres encuestados creen que ha podido darse algún caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo en la empresa.

11. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE

Los canales de comunicación interna que habitualmente se utilizan en Lowind son: Comunicación a través de responsable de RRHH / Comunicación a través de mandos superiores / Reuniones / Correo electrónico.

Analizando tanto los canales internos como la comunicación externa de la empresa a través de web, comunicados, etc., se considera que se utiliza lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas que transmiten los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Por último, respecto a los resultados de la encuesta, cabe destacar que el personal cree que la empresa hace un uso inclusivo y no sexista del lenguaje y la publicidad, concretamente así lo percibe el 100% de mujeres y el 87% de los hombres (9% de hombres "ni de acuerdo ni en desacuerdo"). Por otro lado, el 4% de los hombres encuestados consideran que la empresa no hace un uso inclusivo y no sexista del lenguaje y la publicidad.

12. VIOLENCIA DE GÉNERO

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

Por otra parte, atendiendo a la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, la empresa no ha tenido que conceder

Firmado
por
BLANCO
LEMA
BENEDICTO -
***6509*
* el día
30/06/20
23 con
un
certific
ado
emitido
por AC
FNMT
Usuarios





permisos especiales a ninguna trabajadora, ni se ha producido ninguna excedencia, suspensión de contrato o similar dado que no se ha dado ningún caso o denuncia de la que se tenga constancia.

13. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

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

- La mayoría de la plantilla, (78% de las mujeres encuestadas y 74% de los hombres encuestados) considera que en la entidad, en general, hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres (11% de mujeres y 17% de hombres "ni de acuerdo ni en desacuerdo"), aunque existe un 11% de mujeres y un 8% de hombres que no están de acuerdo.
- El 82% de los hombres encuestados y el 78% de las mujeres encuestadas consideran que la dirección de la entidad está sensibilizada y comprometida con la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres (11% de mujeres y 17% de hombres "ni de acuerdo ni en desacuerdo"), aunque existe un 11% de mujeres que opinan lo contrario.
- La mayoría de la plantilla (89% de las mujeres encuestadas y 92% de los hombres encuestados) está de acuerdo con que la entidad ponga en marcha un plan de igualdad (4% de hombres "ni de acuerdo ni en desacuerdo"), aunque existe un 4% de hombres y un 11% de mujeres que opinan lo contrario.
- El 67% de las mujeres encuestadas y el 70% de los hombres encuestados consideran que es necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de mujeres en la empresa (17% de hombres y 33% de mujeres "ni de acuerdo ni en desacuerdo"). Por otro lado, el 13% de los hombres encuestados consideran que no es necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de hombres en la empresa.

Firmado
por
BLANCO
LEMA
BENEDICTO -
***6509*
* el día
30/06/20
23 con
un
certific
ado
emitido
por AC
FNMT
Usuarios





IX. VIGENCIA Y PERIODICIDAD DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

Se considera que para este plan es necesario plantear una vigencia de **cuatro años** (2023 - 2027), a contar a partir del día siguiente a su firma, en los cuales se pretende ejecutar las actuaciones que en él se contemplan.

Además, la auditoría retributiva recogida en el diagnóstico de situación tendrá la misma vigencia del II plan de igualdad. Una vez se alcance ésta, la empresa deberá realizar un nuevo diagnóstico de la situación retributiva, que requiere:

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

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

*METODOLOGÍA EMPLEADA PARA LA REALIZACIÓN DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA:

1º. Valoración de puestos de trabajo

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

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

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

Tal y como establece el artículo 28.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores *"un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes"*.

Firmado
por
BLANCO
LEMA
BENEDICTO -
***6509*
* el día
30/06/20
23 con
un
certific
ado
emitido
por AC
FNMT
Usuarios





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

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



Firmado
por
BLANCO
LEMA
BENEDICT
O -
***6509*
* el día
30/06/20
23 con
un
certific
ado
emitido
por AC
FNMT
Usuarios

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

Puesto	A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
ADMINISTRACIÓN	134	86	68	14	302 Puntos
ADMINISTRATIVO/A 1ª	134	86	68	14	302 Puntos
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	92	86	29	14	221 Puntos
CONTROLLER	183	114	82	23	402 Puntos
DIRECTOR/A ADMINISTRACIÓN	185	143	115	18	461 Puntos
DIRECTOR/A GENERAL	221	143	107	30	501 Puntos
ENCARGADO/A	178	114	117	55	464 Puntos
INGENIERO/A	179	143	101	39	462 Puntos
JEFE/A OBRA	178	114	124	55	472 Puntos
OFICIAL 1ª	130	57	98	64	349 Puntos
OFICIAL 2ª	106	57	91	64	317 Puntos
OFICIAL 3ª	106	57	78	64	305 Puntos
OPERARIO/A BT	131	114	91	64	400 Puntos

PEÓN ESPECIALISTA	106	57	78	64	305 Puntos
QHSE	141	114	92	64	411 Puntos
RESPONSABLE QHSE	168	143	116	59	485 Puntos
RESPONSABLE RRHH	200	143	109	29	480 Puntos
TÉCNICO/A AUXILIAR	106	57	78	64	305 Puntos
TÉCNICO/A CALIDAD	141	114	92	64	411 Puntos
TÉCNICO/A MONTAJE	106	57	78	64	305 Puntos
TÉCNICO/A RRHH	154	114	77	9	354 Puntos

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Las agrupaciones quedarían reflejadas de la siguiente forma:

Agrupaciones según distribución de puestos			
Agrupaciones	Puesto + puntos	Mujeres	Hombres
Agrupación 10		0	0
Agrupación 9		0	0
Agrupación 8		0	0
Agrupación 7		0	0
Agrupación 6	Director/a general (501)	1	0
Agrupación 5	Controller (402) Director/a administración (461) Encargado/a (464) Ingeniero/a (462) Jefe/a obra (472) QHSE (411) Responsable QHSE (485) Responsable RRHH (480) Técnico/a calidad (411)	6	14
Agrupación 4	Administración (302) Administrativo/a 1ª (302) Oficial 1ª (349) Oficial 2ª (317) Oficial 3ª (305) Operario/a BT (400) Peón especialista (305) Técnico/a auxiliar (305) Técnico/a montaje (305) Técnico/a RRHH (354)	6	89
Agrupación 3		0	0
Agrupación 2	Auxiliar administrativo/a (221)	0	2
Agrupación 1		0	0

Firmado
por
BLANCO
LEMA
BENEDICTO -
***6509*
* el día
30/06/20
23 con
un
certific
ado
emitido
por AC
FNMT
Usuarios




2º. Diagnóstico retributivo

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

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

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

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

- **Brecha salarial efectiva** o "retribuciones efectivas": Consideramos las **retribuciones efectivamente percibidas** en el periodo de referencia por las personas trabajadoras en la empresa, atendiendo a todas sus situaciones contractuales.
- **Brecha anualizada**: Se realiza una "anualización" de las retribuciones en los periodos trabajados. Esto significa aumentar proporcionalmente las retribuciones hasta alcanzar el año completo.
- **Brecha normalizada**: Se realiza una "normalización" de las retribuciones en la jornada. Esto significa transformar las jornadas parciales a jornadas completas de manera que puedan resultar comparables atendiendo a un mismo criterio de porcentaje de jornada.
- **Brecha equiparada**: Se realiza una equiparación de las retribuciones tanto a año completo trabajado como a jornada completa, a fin de proporcionar un dato adicional de comparabilidad.

Firmado
por
BLANCO
LEMA
BENEDICTO -
***6509*
* el día
30/06/20
23 con
un
certific
ado
emitido
por AC
FNMT

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





Media salarial en Lowind							
M (Nº)	H (Nº)	Media M (€)	Media H (€)	Brecha (%)	Brecha anualiz. (%)	Brecha norm. (%)	Brecha equiparada (%)
13	105	29.417,45	28.348,75	-3,77	1,84	-3,94	1,68

Mediana salarial en Lowind							
M (Nº)	H (Nº)	Mediana M (€)	Mediana H (€)	Brecha (%)	Brecha anualiz. (%)	Brecha norm. (%)	Brecha equiparada (%)
13	105	26.628,06	24.143,09	-10,29	13,77	-13,58	12,28

Podemos ver que hay una brecha salarial de -3,77%, aunque si anualizamos y normalizamos los salarios, es decir, calculando la brecha equiparada, esta es de un 1,68%.

En el caso del estudio de brecha a través de la mediana, el resultado es un -10,29%, asimilando al año completo y normalizando la jornada, de un 12,28%.

Cabe resaltar que este dato queda lejos del 25% de brecha salarial que el *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*, establece en su artículo 28, no siendo necesario justificar una diferencia de género en la retribución.

3º. Factores desencadenantes de las diferencias retributivas

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

- **Aplicación de complementos salariales.**

Se detectan brechas en determinados **complementos salariales** debido a la naturaleza de aplicación de dichas percepciones (*"Antigüedad", "Retribución Voluntaria", "Dieta", "Complemento desplazamiento", "Plus proyectos", "Nocturnidad", "Complemento disponibilidad", etc.*), tanto en el análisis general como en el análisis individual atendiendo a la clasificación profesional de la entidad.

- **Segregación vertical y segregación horizontal.**

Como hemos visto, la **segregación horizontal** afecta en este sentido, ya que hay varios puestos de trabajo masculinizados/feminizados que perciben un salario base y una serie de complementos cuya retribución es superior al resto de puestos de trabajo, o que directamente no se perciben, lo que ocasiona que se detecten brechas salariales.

Además, existe **segregación vertical** a favor de los hombres en el nivel jerárquico "Responsable", dado que hay una baja representatividad femenina en dicho nivel, y también hemos visto que existe segregación vertical a favor de las mujeres en los niveles jerárquicos "Gerencia" y "Jefe/a de área", lo cual también afecta a la brecha salarial.

- **Jornadas parciales, reducciones de jornada y días trabajados.**

Como hemos podido observar en el diagnóstico retributivo, se detectan brechas salariales en el análisis de la "Brecha salarial efectiva %", las cuales se reducen al ajustar el salario tanto a año completo trabajado como a jornada completa.

Firmado
por
BLANCO
LEMA
BENEDICTO -
***6509*
* el día
30/06/20
23 con
un
certific
ado
emitido
por AC
FNMT
Usuarios




- **Conclusiones.**

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

- La segregación horizontal existente
- La segregación vertical existente
- La naturaleza de aplicación de los complementos salariales
- Las jornadas parciales y reducciones de jornada
- Los días trabajados

X. OBJETIVOS GENERALES

I. OBJETIVOS CUALITATIVOS

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

II. OBJETIVOS CUANTITATIVOS

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



XI. PLAN DE ACCIÓN - EJES

1

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

BASE DE DATOS CON INFORMACIÓN DESAGREGADA POR SEXO SOBRE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN

Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.
Descripción detallada de la medida	Disponer de una base de datos con información desagregada por sexo sobre los procesos de selección, que contenga: N.º de vacantes, N.º de candidatos/as, CVs seleccionados, N.º de entrevistas por sexo y resultado de cada proceso.
Cronograma de implantación	Julio 2023 - Mayo 2027
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Personal encargado de reclutamiento y selección
Indicadores de seguimiento	☐ Aumento % contratación del sexo subrepresentado ☐ Contenido de la base de datos (proceso de selección, nº candidaturas, nº y sexo preseleccionadas por fases, nº contratos)

Firmado
por
BLANCO
LEMA
BENEDICTO -
***6509*
* el día
30/06/20
23 con
un
certific
ado
emitido
por AC
FNMT
Usuarios





COMPROMISO DE LA ENTIDAD CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS OFERTAS DE EMPLEO	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.
Descripción detallada de la medida	Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso adquirido por parte de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
Cronograma de implantación	Julio 2023 - Mayo 2027
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Personal encargado de reclutamiento y selección
Indicadores de seguimiento	☐ % de ofertas de empleo publicitas con el compromiso ☐ Inclusión compromiso (si/no) ☐ Revisión de las ofertas de empleo (si/no)

Firmado
por
BLANCO
LEMA
BENEDICTO -
***6509*
* el día
30/06/20
23 con
un
certific
ado
emitido
por AC
FNMT
Usuarios



2

RETRIBUCIONES

REGISTRO SALARIAL	
Área de actuación	Retribuciones
Objetivos que persigue	Combatir la brecha salarial
Descripción detallada de la medida	Realizar anualmente el registro salarial de acuerdo al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, de cara a comprobar la evolución de la brecha salarial.
Cronograma de implantación	Julio 2023 - Mayo 2027
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	☐ % Brecha ☐ Brecha supera el 25% (si/no) ☐ Registro actualizado regularmente (si/no) ☐ Registro realizado (si/no)

Firmado
por
BLANCO
LEMA
BENEDICTO -
***6509*
* el día
30/06/20
23 con
un
certific
ado
emitido
por AC
FNMT
Usuarios




REVISAR LOS COMPLEMENTOS SALARIALES, EXTRASALARIALES, INCENTIVOS, BENEFICIOS SOCIALES, ETC.

Área de actuación	Retribuciones
Objetivos que persigue	Combatir la brecha salarial
Descripción detallada de la medida	Revisar y en su caso redefinir los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales para que respondan a criterios claros, objetivos y neutros.
Cronograma de implantación	Junio 2024 - Junio 2025
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	☐ % Brecha ☐ Brecha supera el 25% (sí/no) ☐ Nº de complementos redefinidos y número de mujeres y hombres que los perciben ☐ Redefinición de complementos y si se perciben tanto por hombres o mujeres (sí/no)

Firmado
por
BLANCO
LEMA
BENEDICTO -
***6509*
* el día
30/06/20
23 con
un
certific
ado
emitido
por AC
FNMT
Usuarios





3

PROMOCIÓN PROFESIONAL

REGISTRO Y SEGUIMIENTO DE LAS PROMOCIONES

Área de actuación	Promoción Profesional
Objetivos que persigue	Disponer de procedimientos e instrumentos de promoción de personal transparentes y objetivos para garantizar la igualdad de trato y oportunidades.
Descripción detallada de la medida	Contar con un registro de las promociones, con datos desagregados por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción de manera que se pueda efectuar un seguimiento periódico
Cronograma de implantación	Julio 2023 - Mayo 2027
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	☐ Aumento % sexo subrepresentado en puestos de responsabilidad ☐ Base de datos procesos de promoción (sí/no) ☐ Cambios realizados en la distribución plantilla, desagregado por sexo, por grupo profesional y por puesto de trabajo ☐ Contenido de la base de datos (proceso de promoción, nº candidaturas, nº y sexo preseleccionadas por fases, promoción)

Firmado
por
BLANCO
LEMA
BENEDICTO -
***6509*
* el día
30/06/20
23 con
un
certific
ado
emitido
por AC
FNMT
Usuarios





COMUNICACIÓN INTERNA DE VACANTES PARA LA PROMOCIÓN INTERNA	
Área de actuación	Promoción Profesional
Objetivos que persigue	Garantizar que la información relativa a los procesos de promoción interna alcance a todo el personal
Descripción detallada de la medida	Realizar una comunicación abierta y pública en la empresa (la cual se realizará por escrito) sobre la disponibilidad de vacantes para la promoción interna, indicando las aptitudes, requisitos y competencias necesarias para el desempeño de puesto, plazos y forma de presentación de candidatura
Cronograma de implantación	Julio 2023 - Mayo 2027
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, cartelería, tablones, etc. <u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	☐ N° y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas recibidas ☐ Vacantes publicadas y comunicadas (si/no)

Firmado
por
BLANCO
LEMA
BENEDICTO -
***6509*
* el día
30/06/20
23 con
un
certific
ado
emitido
por AC
FNMT
Usuarios



4

FORMACIÓN

FORMACIÓN EN GÉNERO A ÓRGANOS DE DIRECCIÓN, MANDOS INTERMEDIOS Y RR.HH. Y SENSIBILIZACIÓN AL RESTO DE PLANTILLA

Área de actuación	Formación
Objetivos que persigue	Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.
Descripción detallada de la medida	Realizar un curso de formación específico en materia de igualdad y género a los órganos de dirección, mandos intermedios y RR.HH. Además, se realizará una formación en materia de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres destinada a toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Enero 2024 - Enero 2025
Responsables	Responsable de Formación
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Coste curso(s) <u>Recursos materiales:</u> Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc. <u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Formación y Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	☐ Entidad y/o persona docente ☐ Lugar y fecha de celebración ☐ Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...) ☐ Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad ☐ Satisfacción percibida

Firmado por BLANCO LEMA BENEDICTO - ***6509* el día 30/06/2023 con un certificado emitido por AC FNMT Usuarios




FOMENTAR LA IMPARTICIÓN DE CURSOS DE FORMACIÓN DENTRO DE LA JORNADA LABORAL

Área de actuación	Formación
Objetivos que persigue	Garantizar y mantener la paridad de hombres y mujeres en todas las acciones formativas
Descripción detallada de la medida	Siempre que un determinado curso lo permita, establecer su impartición dentro de la jornada laboral, ya sea presencial u online.
Cronograma de implantación	Julio 2023 - Mayo 2027
Responsables	Responsable de Formación
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos y Formación
Indicadores de seguimiento	☐ N° total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo ☐ N° y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo. ☐ Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones

Firmado
por
BLANCO
LEMA
BENEDICTO -
***6509*
* el día
30/06/20
23 con
un
certific
ado
emitido
por AC
FNMT
Usuarios





DIFUNDIR LOS CURSOS DE FORMACIÓN	
Área de actuación	Formación
Objetivos que persigue	Garantizar una formación no sexista, alejada de estereotipos y prejuicios, que favorezca la participación de las mujeres, especialmente en aquellos tipos de formación que permiten acceder a las categorías profesionales en las que se encuentran subrepresentadas.
Descripción detallada de la medida	Difundir todos los cursos de formación disponibles, especialmente aquellos que posibiliten la promoción profesional, en los modos y formas que alcancen a todas las personas, mujeres y hombres mediante la creación de puntos de información sobre formación, elaborar boletines y/o circulares con la acción formativa.
Gronograma de implantación	Julio 2023 - Mayo 2027
Responsables	Responsable de Formación
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, cartelería, tabloneros, etc. <u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Formación y Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	☐ Resultados obtenidos ☐ Difusión de acciones formativas (si/no) ☐ Nº personas inscritas a los cursos difundidos, por sexo

Firmado
por
BLANCO
LEMA
BENEDICTO -
***6509*
* el día
30/06/20
23 con
un
certific
ado
emitido
por AC
FNMT
Usuarios




5

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

DISEÑAR Y DIFUNDIR UN DOCUMENTO CON LOS DISTINTOS PERMISOS, DERECHOS Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EXISTENTES

Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Objetivos que persigue	Facilitar y garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla
Descripción detallada de la medida	Diseñar y difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa un documento que recopile los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente, tanto en el estatuto de los trabajadores como en el convenio colectivo de aplicación y diferenciando aquellos permisos que otorgue la entidad mejorando lo mínimos establecidos por ley. Se hará mención expresa a que los permisos pueden ser utilizados por hombres y mujeres, indistintamente, para fomentar la corresponsabilidad en el uso de estos permisos y medidas.
Cronograma de implantación	Julio 2023 - Junio 2024
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	☐ Documento difundido entre toda la plantilla (si/no) ☐ Documento realizado (si/no)

Firmado
por
BLANCO
LEMA
BENEDICTO -
***6509*
* el día
30/06/20
23 con
un
certific
ado
emitido
por AC
FNMT
Usuarios



PERMISO RETRIBUIDO PARA EL ACOMPAÑAMIENTO DE FAMILIARES A TRATAMIENTOS ONCOLÓGICOS, DIÁLISIS O SIMILARES.	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Objetivos que persigue	Facilitar y garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla
Descripción detallada de la medida	Permiso retribuido con un límite de horas anuales por cada trabajador/a para el acompañamiento a cónyuge y parientes de primer grado sujetos a tratamiento oncológico, diálisis o similares.
Cronograma de implantación	Julio 2023 - Mayo 2027
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> <u>Recursos materiales:</u> <u>Recursos de personal:</u> Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	☐ Medida implantada (sí/no) ☐ N° de personas beneficiadas, por sexo

Firmado
por
BLANCO
LEMA
BENEDICTO -
***6509*
* el día
30/06/20
23 con
un
certific
ado
emitido
por AC
FNMT
Usuarios




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

Firmado
por
BLANCO
LEMA
BENEDICTO -
***6509*
* el día
30/06/20
23 con
un
certific
ado
emitido
por AC
FNMT
Usuarios







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

Firmado
por
BLANCO
LEMA
BENEDICTO -
***6509*
* el día
30/06/20
23 con
un
certific
ado
emitido
por AC
FNMT
Usuarios







COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA

APLICAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO AL MANUAL DE BIENVENIDA

Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla y grupos de interés
Descripción detallada de la medida	Incluir en el manual de bienvenida una referencia especial en materia de igualdad, así como información acerca del Plan de Igualdad y protocolo de actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo
Cronograma de implantación	Julio 2023 - Enero 2024
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	☐ Referencia incluida en el manual de bienvenida (sí/no) ☐ Alcance

Firmado
por
BLANCO
LEMA
BENEDICTO -
***6509*
* el día
30/06/20
23 con
un
certific
ado
emitido
por AC
FNMT
Usuarios

CAMPAÑA PARA LA DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	
Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla y grupos de interés
Descripción detallada de la medida	Realizar una campaña específica de difusión del Plan de Igualdad, interna (publicación en la intranet o tablón y presentación a toda la plantilla en reunión informativa) y externa (a través de redes sociales, web, notas de prensa, etc.).
Gronograma de implantación	Julio 2023 - Mayo 2027
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	☐ Plan de igualdad difundido interna y externamente (si/no) ☐ Alcance ☐ Canales de información utilizados

Firmado
por
BLANCO
LEMA
BENEDICTO -
***6509*
* el día
30/06/20
23 con
un
certific
ado
emitido
por AC
FNMT
Usuarios





LENGUAJE E IMÁGENES DE LAS COMUNICACIONES EXTERNAS	
Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres
Descripción detallada de la medida	Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones externas (comunicados, notas de prensa, web, etc.) para asegurar la utilización de un lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas.
Cronograma de implantación	Julio 2023 - Mayo 2027
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	☐ Revisión del lenguaje (sí/no) ☐ Revisión de las imágenes (sí/no) ☐ Enumerar fuentes revisadas

Firmado
por
BLANCO
LEMA
BENEDICTO -
***6509*
* el día
30/06/20
23 con
un
certific
ado
emitido
por AC
FNMT
Usuarios



LENGUAJE E IMÁGENES DE LAS COMUNICACIONES INTERNAS	
Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres
Descripción detallada de la medida	Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (tabloneros, comunicados, manuales, circulares, correo interno, etc.) para asegurar su neutralidad respecto al género.
Cronograma de implantación	Julio 2023 - Mayo 2027
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	☐ Revisión del lenguaje (si/no) ☐ Revisión de las imágenes (si/no) ☐ Enumerar fuentes revisadas

Firmado
por
BLANCO
LEMA
BENEDICTO -
***6509*
* el día
30/06/20
23 con
un
certific
ado
emitido
por AC
FNMT
Usuarios






ENCUESTA SOBRE IGUALDAD DIRIGIDA A LA PLANTILLA TRAS LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	Fomentar la comunicación y sugerencias, en materia de igualdad, entre la plantilla y la comisión de seguimiento
Descripción detallada de la medida	Realizar una encuesta en materia de igualdad, coincidiendo con la finalidad de la vigencia del plan de igualdad (4 años), de manera que la entidad pueda conocer la percepción de la plantilla y se pueda hacer un seguimiento del cumplimiento de los objetivos del Plan de igualdad.
Cronograma de implantación	Febrero 2027 - Mayo 2027
Responsables	Comisión de seguimiento
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, cartelería, tabloneros, etc. <u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	☐ Encuesta realizada (si/no) ☐ Informe de resultados realizado (si/no) ☐ Nº de respuestas por sexo

Firmado
por
BLANCO
LEMA
BENEDICTO -
***6509*
* el día
30/06/20
23 con
un
certific
ado
emitido
por AC
FNMT
Usuarios



7

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

FORMACIÓN EN MATERIA DE ACOSO	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Objetivos que persigue	Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo
Descripción detallada de la medida	Formación en materia de acoso a las personas responsables de recursos humanos de la entidad, RLT, Comisión de Igualdad y responsables del protocolo de acoso
Cronograma de implantación	Julio 2023 - Diciembre 2023
Responsables	Responsable de Formación y Responsable RRHH
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Coste curso(s) <u>Recursos materiales:</u> Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc. <u>Recursos de personal:</u> Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos y Formación
Indicadores de seguimiento	☐ Curso impartido (sí/no) ☐ Lugar y fecha de celebración ☐ Mejora del conocimiento en materia de violencia y acoso (encuesta, entrevista...) ☐ Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad ☐ Satisfacción percibida

Firmado por
BLANCO
LEMA
BENEDICTO -
***6509*
* el día
30/06/2023 con
un
certificado
emitido
por AC
FNMT
Usuarios

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

Área de actuación

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Objetivos que persigue

Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo

Descripción detallada de la medida

Elaborar y difundir un protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual.

Cronograma de implantación

Julio 2023 – Septiembre 2023

Responsables

Responsable de RR.HH. y PRL

Recursos asociados

Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros

Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas

Recursos de personal: Dirección, personal del Departamento de Recursos Humanos y PRL.

Indicadores de seguimiento

☐ Alcance

☐ N° Denuncias/quejas/sugerencias recibidas

☐ Protocolo difundido (si/no)

☐ Protocolo realizado (si/no)

☐ Resolución de conflictos/casos de acoso (si/no)

Firmado
por
BLANCO
LEMA
BENEDICTO -
***6509*
* el día
30/06/20
23 con
un
certific
ado
emitido
por AC
FNMT
Usuarios



FOLLETOS/CARTELES/TRÍPTICOS SOBRE ACOSO	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Objetivos que persigue	Promover un modelo de gestión y una cultura de intolerancia al abuso y al acoso de cualquier tipo
Descripción detallada de la medida	Diseñar y difundir entre la plantilla folletos/carteles/trípticos, que contengan información sobre el acoso, sus riesgos y el procedimiento a seguir.
Cronograma de implantación	Julio 2023 - Enero 2024
Responsables	Responsable de RR.HH. y PRL
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, cartelería, tablones, etc. <u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos y PRL.
Indicadores de seguimiento	☐ Alcance ☐ Cambios percibidos en el ambiente de trabajo ☐ Folletos, carteles o trípticos realizados y difundidos (si/no)

Firmado
por
BLANCO
LEMA
BENEDICTO -
***6509*
* el día
30/06/20
23 con
un
certific
ado
emitido
por AC
FNMT
Usuarios




CÓDIGO DE CONDUCTA	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Objetivos que persigue	Desarrollar una gestión empresarial acorde a principios éticos y responsables
Descripción detallada de la medida	Crear y difundir un código de conducta donde se establezcan prácticas y comportamientos específicos que deben ser alentados o prohibidos en la entidad. Favorecer una cultura de honestidad, integridad y responsabilidad, y del mismo modo promover un comportamiento ético, de respeto mutuo, de diversidad e inclusión, sin distinción por sexo, raza, etnia o discapacidad.
Cronograma de implantación	Enero 2025 - Diciembre 2025
Responsables	Responsable de RSC
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de RSC
Indicadores de seguimiento	☐ Código de conducta difundido (sí/no) ☐ Código de conducta elaborado (sí/no)

Firmado
por
BLANCO
LEMA
BENEDICTO -
***6509*
* el día
30/06/20
23 con
un
certific
ado
emitido
por AC
FNMT
Usuarios





8

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

DENOMINACIONES NEUTRAS EN EL SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Área de actuación	Clasificación profesional
Objetivos que persigue	Regular un sistema de clasificación profesional, que defina los criterios objetivos y elimine los criterios discriminatorios que conforman los grupos y las categorías profesionales, utilizando además un lenguaje inclusivo.
Descripción detallada de la medida	Regular un sistema de clasificación profesional neutro, libre de sesgos de género, eliminando las denominaciones masculinas o femeninas y utilizando términos neutros en las denominaciones de puestos
Cronograma de implantación	Junio 2024 - Junio 2025
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	☐ Cambiar la clasificación profesional a un lenguaje neutro (si/no) ☐ Identificar las discriminaciones en el lenguaje (si/no)

Firmado
por
BLANCO
LEMA
BENEDICTO -
***6509*
* el día
30/06/20
23 con
un
certific
ado
emitido
por AC
FNMT
Usuarios






INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

CAMPAÑAS PARA ANIMAR LA PRESENTACIÓN DE CANDIDATURAS FEMENINAS EN LAS ÁREAS MASCULINIZADAS DE LA ENTIDAD

Área de actuación	Infrarrepresentación femenina
Objetivos que persigue	Aumentar el número de mujeres en la entidad, especialmente en áreas masculinizadas.
Descripción detallada de la medida	Realizar campañas para animar la presentación de candidaturas femeninas, a través de la web y redes sociales, plataformas de empleo, agencias de colocación, etc., especialmente en las áreas masculinizadas.
Cronograma de implantación	Enero 2025 - Diciembre 2025
Responsables	Responsable RRHH
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Personal encargado de reclutamiento
Indicadores de seguimiento	☐ Alcance ☐ Aumento % contratación del sexo subrepresentado

Firmado
por
BLANCO
LEMA
BENEDICTO -
***6509*
* el día
30/06/20
23 con
un
certific
ado
emitido
por AC
FNMT
Usuarios

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

Firmado
por
BLANCO
LEMA
BENEDICTO -
***6509*
* el día
30/06/20
23 con
un
certific
ado
emitido
por AC
FNMT
Usuarios




10

VIOLENCIA DE GÉNERO

INFORMACIÓN SOBRE VÍCTIMAS VIOLENCIA DE GÉNERO

Área de actuación	Violencia de género
Objetivos que persigue	Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la entidad
Descripción detallada de la medida	Elaborar y difundir, entre la plantilla, un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género
Cronograma de implantación	Julio 2023 – Septiembre 2023
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	☐ Difundido a la plantilla (sí/no) ☐ Documento realizado (sí/no)

Firmado
por
BLANCO
LEMA
BENEDICTO -
***6509*
* el día
30/06/20
23 con
un
certific
ado
emitido
por AC
FNMT
Usuarios



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

Firmado
por
BLANCO
LEMA
BENEDICTO -
***6509*
* el día
30/06/20
23 con
un
certific
ado
emitido
por AC
FNMT
Usuarios




11

SALUD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

APLICAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO A LA EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES

Área de actuación

Salud laboral desde una perspectiva de género

Objetivos que persigue

Impulsar la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género en sus políticas y herramientas, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, biológicas, psíquicas y sociales de hombres y mujeres

Descripción detallada de la medida

Se considerarán las diferencias biológicas de mujeres y hombres, así como los riesgos psicosociales, en la evaluación de riesgos laborales, aplicando así la perspectiva de género.

Cronograma de implantación

Diciembre 2024 - Diciembre 2025

Responsables

Responsable de PRL

Recursos asociados

Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros

Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas

Recursos de personal: Personal del Departamento de Recursos Humanos y PRL.

Indicadores de seguimiento

☐ Riesgos percibidos

Firmado
por
BLANCO
LEMA
BENEDICTO -
***6509*
* el día
30/06/20
23 con
un
certific
ado
emitido
por AC
FNMT
Usuarios



PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES PSICOSOCIALES COMO EL ESTRÉS, ANSIEDAD, ETC.	
Área de actuación	Salud laboral desde una perspectiva de género
Objetivos que persigue	Planificar la prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género, garantizando que se incorporen medidas preventivas acordes a las características de todas las personas
Descripción detallada de la medida	Prevenir los accidentes y enfermedades comunes derivados del estrés, ansiedad, etc., teniendo en cuenta que son riesgos que según la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo afectan mayoritariamente a las mujeres
Cronograma de implantación	Julio 2023 - Mayo 2027
Responsables	Responsable de PRL
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal <u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, cartelería, tablonos, etc. y Material de oficina <u>Recursos de personal:</u> Dirección, personal del Departamento de Recursos Humanos y PRL.
Indicadores de seguimiento	☐ Adaptación realizada (sí/no) ☐ Alcance

Firmado
por
BLANCO
LEMA
BENEDICTO -
***6509*
* el día
30/06/20
23 con
un
certificado
emitido
por AC
FNMT
Usuarios



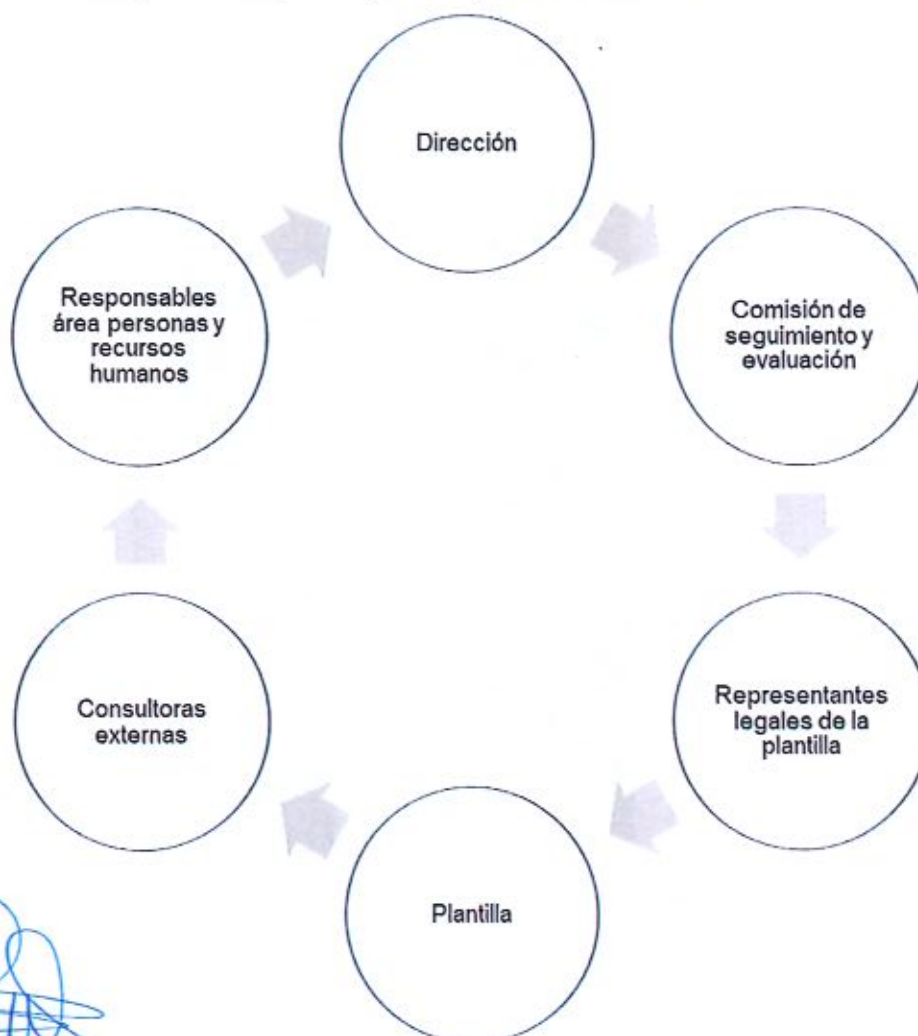


XII. MEDIOS Y RECURSOS

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

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

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



Firmado
por
BLANCO
LEMA
BENEDICTO -
***6509*
* el día
30/06/20
23 con
un
certific
ado
emitido
por AC
FNMT
Usuarios



Firmado
por
BLANCA
LEMA
BENEDICTO -
***6509*
* el día
30/06/20
23 con
un
certific
ado
emitido
por AC
FNMT
Usuarios

II PLAN DE IGUALDAD
Sistemas Eléctricos Lowind S.L.

XIII. CALENDARIO DE ACTUACIONES

	2023			2024			2025			2026			2027										
	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M
PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN																							
Base de datos con información desagregada por sexo sobre los procesos de selección																							
Compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo																							
RETRIBUCIONES																							
Registro salarial																							
Revisar los complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc.																							
PROMOCIÓN PROFESIONAL																							
Registro y seguimiento de las promociones																							






www.concilia2.es

Firmado
por
BLANCO
LEMA
BENEDICTO -
***6509*
* el día
30/06/20
23 con
un
certific
ado
emitido
por AC
FNMT
Usuarios

Handwritten signatures and stamps on a document. The document is oriented vertically. At the top, there is a large, stylized signature in blue ink. Below it, there is a circular stamp with the number '57' in the center. To the right of the stamp, there is a small, illegible stamp. At the bottom, there is a large, stylized signature in blue ink, and a smaller, illegible signature to its right.

	2023				2024				2025				2026				2027						
	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M
Registro de los diferentes permisos solicitados para la conciliación																							
COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA																							
Aplicar la perspectiva de género al manual de bienvenida																							
Campaña para la difusión del Plan de Igualdad																							
Lenguaje e imágenes de las comunicaciones externas																							
Lenguaje e imágenes de las comunicaciones internas																							
Encuesta sobre igualdad dirigida a la plantilla tras la vigencia del Plan de Igualdad																							
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO																							
Formación en materia de acoso																							

[Firma]

[Firma]

Firmado
por
BLANCO
LEMA
BENEDICTO -
***6509*
* el día
30/06/20
23 con
un
certific
ado
emitido
por AC
FNMT
Usuarios

Firmado
por
BLANCO
LEMA
BENEDICTO -
***6509*
* el día
30/06/20
23 con
un
certific
ado
emitido
por AC
FNMT
Usuarios

LOWIN

Firmado
por
BLANCO
LEMA
BENEDICT
O -
***6506*
* el día
30/06/20
23 con
un
certific
ado
emitido
por AC
FNMT
Usuarios

[illegible]

[Handwritten signature]

John

XIV. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

I. SEGUIMIENTO DEL PLAN

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

Forma, temporalización y personas encargadas

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

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

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

Objetivos

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

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



Metodología de seguimiento

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

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

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

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

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

2. EVALUACIÓN DEL PLAN

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

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

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

Forma, temporalización y personas encargadas

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

Firmado
por
BLANCO
LEMA
BENEDICTO -
***6509*
* el día
30/06/20
23 con
un
certific
ado
emitido
por AC
FNMT
Usuarios





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

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

Objetivos

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

La evaluación del II plan de igualdad tiene varias finalidades:

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

Metodología de evaluación

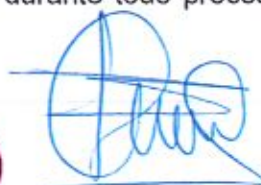
A continuación, se proporciona una alternativa de metodología para el diseño y ejecución de los informes de seguimiento, sin perjuicio que pudieran establecerse otras versiones.

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

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

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

Firmado
por
BLANCO
LEMA
BENEDICT
O -
***6509*
* el día
30/06/20
23 con
un
certific
ado
emitido
por AC
FNMT
Usuarios



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

3º Plan de mejora. Permite:

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

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

3. PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DEL PLAN

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

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

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

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

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

Firmado
por
BLANCO
LEMA
BENEDICTO -
***6509*
* el día
30/06/20
23 con
un
certific
ado
emitido
por AC
FNMT
Usuarios





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

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

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

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

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

Comisión para el seguimiento, evaluación y revisión del II Plan de Igualdad		
Nombre y apellidos	Cargo	Organización sindical
En representación de la entidad		
Ekaterina Bukareva Bukareva	Gerente	-
Paola Abad Pérez	Responsable RRHH	-
Pedro Puyada Lacasta	Técnico/a RRHH	-
En representación de las personas trabajadoras		
Xabier García Arizcuren	Técnico/a RRHH	Representante Legal de las personas trabajadoras – UGT FICA, en representación del centro de trabajo de Navarra
Blanca Ayala Puente San Juan	Secretaría de Igualdad	Sindicato UGT FICA Navarra, en representación del centro de trabajo de Galicia
Benedicto Blanco Lema	Secretario comarcal	Sindicato CIG Industria Santiago de Compostela, en representación del centro de trabajo de Galicia

Firmado
por
BLANCO
LEMA
BENEDICTO
O -
***6509*
* el día
30/06/20
23 con
un
certific
ado
emitido
por AC
FNMT
Usuarios

5. CALENDARIO DE REUNIONES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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

Firmado
por
BLANCO
LEMA
BENEDICTO -
***6509*
* el día
30/06/20
23 con
un
certific
ado
emitido
por AC
FNMT
Usuarios




XV. APROBACIÓN Y FIRMA

Reunidas todas las partes implicadas tanto la parte de la Dirección de la entidad como por parte de la plantilla, aprueban el II Plan de Igualdad, con fecha 26 de mayo de 2023.

Comisión Negociadora		
Nombre y apellidos	Cargo/Organización sindical	Firma
En representación de la entidad		
Ekaterina Bukareva Bukareva	Gerente	
Paola Abad Pérez	Responsable RRHH	
Pedro Puyada Lacasta	Técnico/a RRHH	
En representación de las personas trabajadoras		
Xabier García Arizcuren	Técnico/a RRHH - Representante Legal de las personas trabajadoras – UGT FICA, en representación del centro de trabajo de Navarra.	
Blanca Ayala Puente San Juan	Secretaria de Igualdad - Sindicato UGT FICA Navarra, en representación del centro de trabajo de Galicia	
Benedicto Blanco Lema	Secretario comarcal - Sindicato CIG Industria Santiago de Compostela, en representación del centro de trabajo de Galicia	

Firmado
por
BLANCO
LEMA
BENEDICTO
O -
***6509*
* el día
30/06/20
23 con
un
certific
ado
emitido
por AC
FNMT
Usuarios

