



II PLAN DE IGUALDAD DE DESARROLLA OBRAS Y SERVICIOS, S.L.

ÍNDICE DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	2
1.1.	PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA	2
1.2.	PARTES SUSCRITORAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	3
1.3.	AMBITO DE APLICACIÓN	4
1.4.	VIGENCIA	5
1.5.	MARCO LEGAL EN EL QUE SE ENCUADRA EL PLAN DE IGUALDAD	5
1.6.	COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD	9
1.7.	CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD	9
2.	ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD.....	11
3.	INFORME DE DIAGNOSTICO	13
3.1.	RESUMEN DE RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO INICIAL DE SITUACIÓN Y CONCLUSIONES	13
3.1.1.	<i>Compromiso con la igualdad</i>	<i>13</i>
3.1.2.	<i>Situación de mujeres y hombres en la organización</i>	<i>13</i>
3.1.3.	<i>Acceso a la organización: reclutamiento y selección</i>	<i>14</i>
3.1.4.	<i>Evolución de contrataciones</i>	<i>14</i>
3.1.5.	<i>Promoción y desarrollo profesional</i>	<i>15</i>
3.1.6.	<i>Formación continua</i>	<i>15</i>
3.1.7.	<i>Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación</i>	<i>16</i>
3.1.8.	<i>Salud laboral</i>	<i>17</i>
3.1.9.	<i>Acoso sexual y acoso por razón de sexo.....</i>	<i>17</i>
3.2.	RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA	18
4.	OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD	28
5.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS	30
5.1.	ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES	30
5.1.1.	<i>Acciones implantadas:</i>	<i>30</i>
5.1.2.	<i>Acciones a implantar:</i>	<i>30</i>
6.	APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO	44
6.1.	COMPOSICION DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD	46
6.2.	FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD	47
6.3.	REUNIONES.....	47
6.4.	MEDIOS.....	47
6.5.	ADOPCIÓN DE ACUERDOS	48
6.6.	CONFIDENCIALIDAD.....	48
7.	EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	49
8.	PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACION DEL PLAN DE IGUALDAD	50
9.	ANEXO I- FICHA DE SEGUIMIENTO	51
10.	ANEXO II.- INFORME DE SEGUIMIENTO	52
11.	ANEXO III.- INFORME DE EVALUACIÓN	53

1. INTRODUCCIÓN

1.1. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA



Nuestra empresa, **DESARROLLA OBRAS Y SERVICIOS, S.L.**, nace en 2009, en A Coruña, en un contexto marcado por la crisis financiera global. Desde sus comienzos, tuvo como objetivo claro la creación de un nuevo

modelo de constructora. Un año después, en 2010, la empresa comenzó su expansión a nivel nacional, consolidándose hasta la actualidad. Tras 11 años de trayectoria, cuenta con 17 sedes y ha ejecutado más de 1.500 proyectos.

Esta implantación, que responde al deseo de permanecer cerca de nuestra clientela, ha sido posible gracias a contar con un sistema de gestión totalmente orientado hacia los mismos, a nuestro trato cercano, y a nuestra transparencia y compromiso. Permanecemos también muy pendientes a las nuevas tendencias y a la innovación en el sector sin descuidar en nuestro día a día la mejora continua.

1.2. PARTES SUSCRITORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

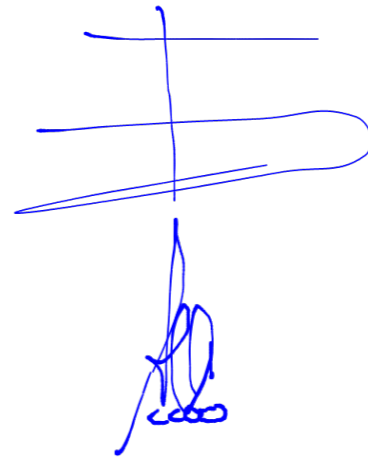
Tanto el diagnóstico como el Plan de Igualdad y las medidas contenidas en este han sido negociadas y acordadas mediante una Comisión Negociadora en materia de igualdad constituida de forma paritaria entre la empresa y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, siguiendo lo estipulado en el Artículo 5 del RD 901/2020. Al no disponer la empresa de RLPT, se convocó a los sindicatos mayoritarios, tras lo cual dio respuesta CCOO, con quién se constituyó la mesa de negociación.

Por parte de la empresa han participado:

- Jorge Juan Escudero Pereira, con DNI ****853**

En representación de la plantilla:

- Alba Camaño Fariñas, con DNI ****241**



1.3. AMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan de igualdad se aplicará en la totalidad de los centros de trabajo y a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa cualquiera que sea la forma de contratación laboral.

NOMBRE O RAZÓN SOCIAL	DESARROLLA OBRAS Y SERVICIOS, S.L.
ACTIVIDAD (CNAE)	4399
CENTROS DE TRABAJO	C/Abogacía, nº 5 Bajo, 15006, A Coruña Rúa Real, nº 62 bajo – 15402 Ferrol, A Coruña Rúa das Hedras, nº 6 nivel 2, oficina D – 15895 Milladoiro, Ames, A Coruña Rúa da Raíña, nº 16, piso 1 – 27001 Lugo C/Alejandro Outeriño, nº 15, piso 3, oficina 29 – 32003 Ourense Rúa Benito Corbal, nº16, 1ºB – 36001 Pontevedra C/ Príncipe, nº 43, piso 2º, oficinas 4 y 5 – 36202 Vigo, Pontevedra C/ Carlos Bertrand, nº 2, 1ºizqda – 33206 Gijón C/Hurtado Amezaga, nº 20, 3º dcha/izqda. – 48008 Bilbao, Bizkaia C/Velázquez, nº 46, 3º izq. – 28001 Madrid Carrer de Pau Clarís, nº139, piso 4º, oficina 6 – 08009 Barcelona Avda. Marqués de Sotelo, nº 5A, piso 1º, puerta 3 - 46002 Valencia Avda. Rotary Internacional, Edificio Tembo, oficina 31 - 29660 Puerto Banús, Marbella, Málaga Avda. Alexandre Rosselló, nº 15, 5ºA – 07002 Palma, Islas Baleares C/Carlos III, nº4, planta 6º, oficina 1 – 07800 Eivissa, Islas Baleares Avda. José Mesa y López, nº 25, piso 1º, oficina 102 – 35006 Las Palmas de Gran Canaria Paseo Milicias de Garachico, nº 1, Edificio Hamilton, piso 7º, oficina 81 – 38002 Santa Cruz de Tenerife
DIRECCIÓN A EFECTOS DE NOTIFICACIÓN	C/ Abogacía, nº5 Bajo, 15006 A Coruña

Las personas destinatarias del PLAN DE IGUALDAD son tanto mujeres como los hombres, pues su finalidad se dirige a conseguir una organización más competitiva en un marco laboral en el que se respete la diversidad y en el que mujeres y hombres puedan trabajar en igualdad de condiciones y oportunidades.

El papel que va a jugar el PLAN DE IGUALDAD como instrumento de impulso y planificación de la política de igualdad dentro de la empresa va a ser de gran importancia. La existencia de un marco referencial que establezca los objetivos a cumplir y las actuaciones a desarrollar por parte de todas las áreas implicadas supone no sólo la posibilidad de establecer qué se quiere conseguir y cómo, sino también de evaluar, una vez acabado su período de vigencia, el grado de cumplimiento alcanzado por el Plan.

1.4. VIGENCIA

El presente Plan de igualdad recoge el conjunto ordenado de medidas orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, entendiendo que unos objetivos podrán ser alcanzados antes que otros, que la entrada en vigor de las medidas concretas, sin alterar en menos los plazos expresamente marcados, puede ser distinta y progresiva y, que el carácter especial de las acciones positivas hace que las mismas sólo sean de aplicación mientras subsistan cada uno de los supuestos que se pretendan corregir.

Las partes entienden que su contenido deberá ser renovado transcurridos **cuatro años** a contar desde su aprobación 27 de junio de 2025 hasta el 26 de junio de 2029.

El plan de igualdad se mantendrá vigente hasta que no se renueve o acuerde un nuevo plan de igualdad, sin que en su caso su duración máxima exceda del período de 4 años previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020.

1.5. MARCO LEGAL EN EL QUE SE ENCUADRA EL PLAN DE IGUALDAD

El PLAN DE IGUALDAD de **DESARROLLA OBRAS Y SERVICIOS, S.L.**, no constituye un instrumento aislado, sino que se enmarca bajo un paraguas institucional y legislativo más amplio:

NORMATIVA INTERNACIONAL:

La igualdad entre las personas, sin discriminación por razón de sexo, es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos entre los que cabe destacar la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

NORMATIVA COMUNITARIA:

La igualdad es un principio fundamental en la Unión Europea, desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, del 1 de mayo de 1997, la igualdad entre mujeres y hombres, y eliminación de la desigualdad entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus estados miembros.

NORMATIVA NACIONAL:

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

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

El art.45.1 de la LOIEMH establece la obligación de las empresas de respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, a cuyo efecto deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT).

En el 2019 se da un avance más hacia la igualdad 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. Esta nueva legislación

añade el deber de inscribir los Planes de igualdad en el Registro de Planes de Igualdad de las empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Durante el 2020 se da un paso más y se aprueba el Real decreto ley 901/2020 y el Real decreto ley 902/2020, esta nueva normativa incluye el contenido mínimo que deben contener los Diagnóstico y añade la necesidad de realizar una Valoración de puestos y una Auditoría Retributiva al Plan de formación.

NORMATIVA AUTONÓMICA:

En lo que respeta a la Comunidad Autónoma de Galicia, el artículo 4 de la Ley orgánica 1/1981, de 6 de abril, del Estatuto de autonomía para Galicia, señala que corresponde a los poderes públicos gallegos promover las condiciones para que la libertad e igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de los gallegos en la vida política, económica, cultural y social.

A través del desarrollo del diálogo institucional entre la Xunta de Galicia y la Federación Gallega de Municipios y Provincias, el ámbito municipal se presenta como el contexto idóneo para poner en práctica medidas innovadoras para la igualdad entre mujeres y hombres, ya que la Administración local es la más próxima a la ciudadanía, conoce con mayor profundidad las necesidades de la población y los recursos con los que cuenta, y la cercanía institucional facilita la acción política que rentabilizará los recursos y garantizará la igualdad de oportunidades.

En el ámbito de estas competencias, la Ley gallega 7/2004, de 16 de julio, para la igualdad de mujeres y hombres, supuso importantes avances en defensa de la igualdad y contra la discriminación. Con la Ley 2/2007, de 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia, si pretende dar un paso más adelante. Ambas fueron derogadas por la actual normativa, el Decreto legislativo 2/2015, del 12 de febrero, por lo que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de igualdad.

Así, la consecución de la inserción laboral en clave de igualdad laboral se convierte en uno de los pilares claves para hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre

mujeres y hombres, ya que este es uno de los ámbitos donde, hasta ahora, fue más visible a desigualdad.

El PLAN DE IGUALDAD entre mujeres y hombres de **DESARROLLA OBRAS Y SERVICIOS, S.L.** surge en este marco legal y normativo del cual ha tomado referencias para contribuir a cumplir con los objetivos que estos instrumentos marcan.

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

En este sentido, el diseño, implantación y evaluación del PLAN DE IGUALDAD en la empresa, es una herramienta esencial para alcanzar, en el ámbito de esta la igualdad de trato entre mujeres y hombres, facilitar la igualdad de oportunidades y eliminar cualquier discriminación o desigualdad por razón de sexo.

Y asimismo, se constituyó una **Comisión de Igualdad** que, con carácter general se ocupará de promocionar la Igualdad de oportunidades, fortaleciendo las bases de una cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y que, además, posibilite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En este sentido, la **Comisión de Igualdad**, se encarga de la negociación del PLAN DE IGUALDAD, la cual trató la información sobre las distintas Áreas de Recursos Humanos con datos desde el **año 2022**, con el objeto de realizar un diagnóstico de la situación inicial que detecte las distintas formas de discriminación o desigualdad que pudieran existir en la empresa que afecten a:

- **Difusión y compromiso con la Igualdad de trato y de oportunidades**
- **Situación de mujeres y hombres en la organización**
- **Infrarrepresentación femenina**
- **Clasificación profesional**
- **Proceso de selección y contratación**
- **Promoción y desarrollo profesional**
- **Formación**

- **Condiciones de trabajo y auditoría salarial**
- **Retribuciones**
- **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**
- **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

1.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD

El Compromiso de la Dirección con la Igualdad y No Discriminación es el motor fundamental para alcanzar la implicación del personal en esa tarea y, conjuntamente conseguir que este plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de todo el personal y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad.

Para la elaboración de este Plan se realizó un completo diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa para detectar discriminaciones y/o desigualdades, directas o indirectas que requieran adoptar medidas para erradicar su existencia y corregir cualquier desviación del principio fundamental de respeto a la igualdad.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, etc.

1.7. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El PLAN DE IGUALDAD es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que pretende integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

El PLAN DE IGUALDAD de **DESARROLLA OBRAS Y SERVICIOS, S.L.** se caracteriza por una serie de rasgos que guiaron no sólo el proceso de su elaboración sino también los contenidos de este:

- Colectivo: está diseñado para el conjunto del personal, no está dirigido exclusivamente a las mujeres, puesto que con él se pretende conseguir una organización más competitiva en la que hombres y mujeres puedan trabajar de forma armónica y conjunta.

- Participativo: considera cómo uno de sus principios rectores a participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto del personal).
- Preventivo: elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Dinámico: tiene coherencia interna y está abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres, que implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Compromiso: Alcanzar un nivel de compromiso de la empresa que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
- Adhesión: este Plan para ser efectivo debe ser asumido por todos los estamentos que componen la empresa, puesto que su éxito está estrechamente relacionado con el nivel de adhesión y de participación de cada uno de ellos, por eso es indispensable que haya una predisposición positiva a colaborar en su ejecución. En concreto, el Plan debe ser asumido por:
 - La Dirección de la empresa: Sin la implicación de las personas que ocupan puestos de decisión, el Plan correría el riesgo de no llegar a implantarse.
 - Responsable de Área o mandos intermedios: Es preciso contar con la implicación de los/las Responsables de cada una de las áreas de la empresa así como las personas que ocupan puestos intermedios, dentro de la organización.
 - Trabajadores y trabajadoras: Es imprescindible la implicación del personal tanto femenino cómo masculino, expresado a través de la creación de una Comisión de Igualdad en la que participen los trabajadores y trabajadoras de la empresa a través de sus representantes legales.

2. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de igualdad se estructura en los siguientes apartados:

- I. **DIAGNÓSTICO** de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa. La negociación del presente Plan de Igualdad ha ido precedida por la constitución de la Comisión de Igualdad que abordaría cada una de las fases que se definían en el dicho acuerdo. El diagnóstico se realizó a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa solicitada a la empresa, con datos referentes a los años 2024-2022.
- II. **PROGRAMA DE ACTUACIÓN (PLAN DE IGUALDAD)** elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad entre las personas que integran la empresa, así como estableciendo medidas que favorezcan el refuerzo de aquellas áreas que se consideran estratégicas para alcanzar la excelencia en la igualdad.

En él se establecen los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

En este sentido, el programa de actuaciones tiene doble finalidad, por una parte definir las medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes y por otro, la adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la empresa, en todos sus procesos y en todos sus niveles.

Para responder a este criterio, el programa de actuación (Plan de Igualdad) se estructura en:

- Objetivos generales
- Objetivos específicos
- Medidas a implantar
- Plazos de ejecución
- Personas responsables
- Personas destinatarias
- Recursos materiales y humanos
- Indicadores y/o criterios de seguimiento

que, en base al diagnóstico realizado, se establecieron cómo necesarias o convenientes en cada una de las siguientes áreas:

- Difusión y compromiso con la Igualdad de trato y de oportunidades
- Situación de mujeres y hombres en la organización. Infrarrepresentación femenina
- Proceso de selección y contratación.
- Promoción y desarrollo profesional
- Formación
- Retribuciones
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

III. **SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:** mediante indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información para evaluar el grado de cumplimiento del Plan y de los objetivos alcanzados.

3. INFORME DE DIAGNOSTICO

Se resumen en este apartado los principales resultados del diagnóstico y la auditoría retributiva:

3.1. RESUMEN DE RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO INICIAL DE SITUACIÓN Y CONCLUSIONES

3.1.1. Compromiso con la igualdad

A través del análisis de la información recopilada se detecta que, en cuanto a la **cultura de la organización**, la igualdad de oportunidades se recogió de forma explícita en el primer plan de igualdad. Actualmente, la empresa participa en actividades relacionadas con la misma, como, por ejemplo, la formación en materia de igualdad y la difusión de la información relacionada con el plan de igualdad a todo el personal.

En cuanto a la **estructura y gestión organizativa**, la empresa ha mantenido una política de igualdad de oportunidades desde la implementación de su primer plan de igualdad, previo al inicio del presente proceso. Como resultado, los datos relativos a la plantilla están desagregados por sexo.

Hoy en día, la organización no exige a las empresas con las que colabora, como proveedoras o subcontratistas, el cumplimiento específico de la normativa en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Tampoco se establece ningún tipo de criterio preferencial o beneficio para aquellas empresas que promueven activamente la igualdad de género en sus actividades o políticas.

Respecto a la difusión de información sobre igualdad entre mujeres y hombres, toda la documentación relativa al plan de igualdad se envía por correo electrónico a las nuevas incorporaciones, y cualquier actualización o cambio se comunica tanto a ellos como al resto del personal. Además, esta información se archiva en una carpeta en el servidor a la que toda la plantilla tiene acceso ilimitado.

3.1.2. Situación de mujeres y hombres en la organización

POR SEXO	N.º	%
MUJERES	58	34%
HOMBRES	112	66%
TOTAL	170	100%

Asimismo, traemos a colación el gráfico del diagnóstico del Plan de igualdad anterior que toma datos de análisis y muestra la situación a fecha de 20 de agosto de 2020.

POR SEXO	N.º	%
MUJERES	53	33%
HOMBRES	106	67%
TOTAL	159	100%

Si realizamos una comparativa podemos observar una evolución de contratación femenina. Se incorporan en plantilla un total de cinco mujeres.

Analizando la clasificación del personal según el nivel jerárquico, se observa que el personal directivo existente en la organización son 1 mujer y 25 hombres, que son los directivos de la empresa. El resto de personal se encuentra agrupado en el nivel sin responsabilidad jerárquica en la organización, observando que el porcentaje de hombres es de un 34% y el de mujeres un 66%.

3.1.3. Acceso a la organización: reclutamiento y selección

3.1.4. Evolución de contrataciones

EVOLUCIÓN DE LAS CONTRATACIONES	VALORES ABSOLUTOS			
AÑO	MUJERES	HOMBRES	MUJERES %	HOMBRES %
2023	24	48	33%	67%
2022	22	25	47%	53%
2021	25	49	34%	66%
PROMEDIO			38%	62%

Analizando la evolución de las contrataciones en los últimos años, podemos observar que en el año 2022 el número de contrataciones femeninas y masculinas oscilan en una línea similar (47% mujeres y 53% hombres), mientras que en el año 2023 la situación da un giro y detectamos un registro superior de contrataciones masculinas, concretamente de un 67% frente a un 33%.

EVOLUCIÓN DE LAS EXTINCIONES	VALORES ABSOLUTOS			
AÑO	MUJERES	HOMBRES	MUJERES %	HOMBRES %
2023	21	28	43%	57%
2022	18	40	31%	69%
2021	30	39	43%	57%
PROMEDIO			39%	61%

Analizando la evolución de los ceses en los últimos años, observamos que el promedio de ceses masculino es superior al promedio de ceses femeninos, en concordancia con las cifras de mujeres y hombres que hay en la organización.

3.1.5. Promoción y desarrollo profesional

EVOLUCIÓN DE LAS PROMOCIONES	VALORES ABSOLUTOS			
AÑO	MUJERES	HOMBRES	MUJERES %	HOMBRES %
2023	2	3	0%	100%
2022	5	1	45%	9%
TOTAL	7	4	45%	109%

En lo que respecta a la gestión de la promoción, es importante señalar que en la organización se han definido los diferentes puestos de trabajo, aunque no se cuenta con una metodología específica para la evaluación del personal. Actualmente, se utiliza, como norma general, el desempeño en el puesto y su evolución, siempre basándose en las decisiones y percepciones del responsable directo/a. Actualmente, en la organización no existen Planes de Carrera ni promociones internas programadas.

3.1.6. Formación continua

Participación en la formación en los dos últimos años (2023 y 2022):

TIPO DE FORMACIÓN	2022/2023		%	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES %	HOMBRES %
COVID	15	15	12%	12%
REVIT	3	18	2%	14%
MEDIOAMBIENTAL	7	8	5%	6%
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	5	23	4%	18%
INGLÉS	1	1	1%	1%
AVSEC	2	16	2%	13%
MICROSOFT PROYECT	2	0	2%	0%
FISCALIDAD	1	1	1%	1%

MÁSTER CONTROL DE GESTIÓN	0	1	0%	1%
IMPLANTACIÓN ISO 9001:2025	1	0	1%	0%
PRESENTACIÓN LICITACIONES	0	1	0%	1%
MOVIMIENTO DE TIERRAS	0	1	0%	1%
OPERADOR DE MINIDUMPER	0	1	0%	1%
PEMP	0	1	0%	1%
ISO 45001	1	0	1%	0%
OPERADOR GRÚA TORRE	0	1	0%	1%
AVSAF	0	2	0%	2%
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	17	25	10%	15%
N.º de formaciones recibidas	55	115	32%	68%

Analizando la participación según el tipo de formación, se observa que dos mujeres han accedido a formación sobre *Microsoft Project* y siete mujeres en formación medioambiental. Los hombres han accedido a formación sobre igualdad de oportunidades (15%) entre otras. A rasgos generales, se observa que mujeres y hombres no acceden de manera simultánea a las mismas formaciones.

Muchas de las formaciones están supeditadas a las obras en las que están asignados los jefes/as de obra. Por ejemplo, en el caso de la formación AVSEC y AVSAF son cursos requeridos por AENA para una obra concreta. Las personas responsables de las obras en las diferentes sedes eran hombres y 2 mujeres, de ahí que se hayan impartido a 2 mujeres y a 18 hombres.

3.1.7. Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación

PERMISOS EN EL ÚLTIMO AÑO	MUJERES	HOMBRES	MUJERES %	HOMBRES %
PERMISO DE MATERNIDAD	1	0	20%	0%
PERMISO DE PATERNIDAD	0	4	0%	80%
TOTAL	1	4	20%	80%

Todas las personas, independientemente de su sexo, tienen una edad comprendida entre 30-45 años, con un contrato indefinido, una antigüedad superior a los 2 años y responsabilidades familiares.

En cuanto a la gestión de la conciliación, la empresa tiene conocimiento de las responsabilidades familiares de los trabajadores/as y trabajadoras únicamente cuando las comunican, sin dar prioridad a ninguno de los sexos, esto es, desde el reconocimiento de la asunción equilibrada entre mujeres y hombres de las responsabilidades familiares.

En ningún caso el conocimiento de estas responsabilidades puede suponer un obstáculo para desarrollar puestos de responsabilidad en la organización.

3.1.8. Salud laboral

En la organización, se tienen en cuenta las diferentes necesidades de hombres y mujeres al diseñar los puestos de trabajo, adaptándolos en función de dichas diferencias. Sin embargo, la evaluación de riesgos laborales no utiliza un lenguaje inclusivo, ya que solo puede ser editada y revisada por el Servicio de Prevención Ajeno de la empresa, el cual no ha incorporado estas adaptaciones, aunque sí se le ha trasladado la petición.

Se identifican ciertos puestos, especialmente entre el personal de obra, que pueden suponer un riesgo para trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia. En estos casos, se aplican las medidas establecidas en el Plan de Prevención, como la adaptación de equipos y jornadas para el personal de oficina, permitiendo pausas de descanso y proporcionando lugares adecuados para aliviar la fatiga física, con acceso a agua para facilitar la hidratación. Además, las trabajadoras son informadas de los riesgos asociados a su puesto en estos periodos mediante la Evaluación de Riesgos, la cual se les facilita por correo electrónico al notificar su embarazo o lactancia.

3.1.9. Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Aunque no se han adoptado medidas oficiales para la prevención de acoso sexual o por razón de sexo, todo el personal, incluidos los responsables, ha recibido formación en igualdad. Hasta la fecha, no se han registrado situaciones de acoso en la empresa. Sin embargo, la organización dispone de un Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo, aunque nunca ha sido necesario aplicarlo.

3.2. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

La **auditoría retributiva** se realizó en el mes abril de 2025 tomando como referencia los datos del año completo 2024 y tendrá la misma vigencia de este plan de igualdad (4 años), esto es, hasta junio de 2029, realizándose otra nuevamente durante la fase de diagnóstico de situación del siguiente plan de igualdad.

En cuanto a la sistemática empleada para realizar para la valoración de puestos de trabajo, la empresa ha decidido emplear la herramienta puesta a disposición por el Ministerio de igualdad a través del Instituto de la mujer, Igualdad en la empresa.

Esta herramienta nos permite determinar, con perspectiva de género, el valor que aporta cada uno de los puestos de trabajo a su organización, independientemente de la persona que ocupa el puesto en determinado momento.

Para llevar a cabo la valoración de puestos de trabajo se utiliza el sistema de puntos por factor, dado que es el sistema más objetivo.

Este sistema se basa en datos cuantitativos y cualitativos para determinar el valor de cada tarea a desempeñar, de manera que divide las tareas que se realizan en cada puesto de trabajo en la empresa, dándoles el nombre de «factores», a cada factor se le otorga un valor concreto, que sumará puntos cuando se valore el puesto de trabajo.

Además, cada factor está dividido en «grados», que son la intensidad con que se debe llevar a cabo cada uno de los factores, es decir, las tareas.

Así, la valoración del puesto de trabajo se basa en las tareas que los forman (los factores) y la intensidad (grados) con la que se llevan a cabo. De esta forma, se puede establecer una jerarquía de los puestos y obtener de ella un análisis basado en una puntuación concreta y poder comparar los de igual valor.

Esto nos permite diseñar un sistema de retribución equitativo evitando el sesgo de género en el importe de salarios.

En primer lugar, se expone la categorización efectuada en función de si los puestos de trabajo están masculinizados, feminizados o equilibrados:

Título del Puesto	N.º. de Mujeres	N.º. de Hombres	Categorización
ADMINISTRATIVO/A	4	2	Feminizada
AYUDANTE DE COMPRAS	1	1	Equilibrada
AYUDANTE DE MARKETING	2	0	Feminizada
AYUDANTE PRODUCCIÓN	3	1	Feminizada
COMERCIAL/A	0	3	Masculinizada
DIRECTOR/A DPTO. O SEDE	1	29	Masculinizada
ENCARGADO/A DE OBRA	0	12	Masculinizada
GESTOR/A DE PROMOCIONES	0	4	Masculinizada
JEFE/A DE OBRA	22	42	Masculinizada
OFICIAL/A DE 1ª	0	4	Masculinizada
OFICIAL/A DE 2ª	0	2	Masculinizada
PEÓN/A ORDINARIO/A	0	3	Masculinizada
RESPONSABLE DPTO.	2	1	Feminizada
TÉCNICO/A DE PREVENCIÓN	4	0	Feminizada
TÉCNICO/A DE ESTUDIOS	19	8	Feminizada

A continuación, se procede a valorar los puestos de trabajo:

Número de posición	Título del Puesto	A.1) POLIVALENCIA O DEFINICIÓN EXTENSA DE OBLIGACIONES	Frecuencia	Intensidad	A.2.1) Posición continuada y posturas forzadas	Frecuencia
1	Administrativo/a	4	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)	DÉBIL	1	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)
2	Ayudante de compras	3	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)	DÉBIL	1	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)
3	Ayudante de marketing	3	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)	DÉBIL	1	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)
4	Ayudante de producción	3	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)	DÉBIL	1	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)
5	Comercial/a	2	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)	DÉBIL	1	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)
6	Director/a de de partamento o sede	4	No relevante	No relevante	No relevante	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)
7	Encargado/a de obra	3	SIEMPRE O CASI SIEMPRE (más del 60% de la jornada semanal)	MODERADO	4	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)
8	Gestor/a de promociones	3	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)	DÉBIL	1	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)
9	Jefe/a de obra	4	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)	MODERADO	3	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)
10	Oficial/a de primera	3	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)	MODERADO	3	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)
11	Oficial/a de segunda	3	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)	MODERADO	3	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)
12	Peón/a ordinario	3	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)	MODERADO	3	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)
13	Responsable de Departamento	3	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)	MODERADO	3	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)
14	Técnico/a de prevención de riesgos laborales	3	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)	DÉBIL	1	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)
15	Técnico/a de estudios	3	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)	DÉBIL	1	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)

Número de posición	Título del Puesto	Intensidad	A.2.2) Movimientos repetitivos	Frecuencia	Intensidad	A.2.3) Esfuerzo visual
1	Administrativo/a	DÉBIL	1	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)	MODERADO	3
2	Ayudante de compras	DÉBIL	1	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)	DÉBIL	1
3	Ayudante de marketing	DÉBIL	1	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)	DÉBIL	1
4	Ayudante de producción	DÉBIL	1	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)	DÉBIL	1
5	Comercial/a	DÉBIL	1	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)	DÉBIL	1
6	Director/a de de departamento o sede	DÉBIL	1	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)	DÉBIL	1
7	Encargado/a de obra	MODERADO	3	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)	MODERADO	3
8	Gestor/a de promociones	DÉBIL	1	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)	DÉBIL	1
9	Jefe/a de obra	MODERADO	3	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)	MODERADO	3
10	Oficial/a de primera	MODERADO	3	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)	MODERADO	3
11	Oficial/a de segunda	MODERADO	3	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)	MODERADO	3
12	Peón/a ordinario	MODERADO	3	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)	MODERADO	3
13	Responsable de Departamento	MODERADO	3	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)	MODERADO	3
14	Técnico/a de prevención de riesgos laborales	DÉBIL	1	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)	DÉBIL	1
15	Técnico/a de estudios	DÉBIL	1	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)	DÉBIL	1

Número de posición	Título del Puesto	Frecuencia	Intensidad	A.2.4) Esfuerzo auditivo	Frecuencia	Intensidad
1	Administrativo/a	No relevante	DÉBIL	No relevante	No relevante	DÉBIL
2	Ayudante de compras	No relevante	No relevante	No relevante	No relevante	No relevante
3	Ayudante de marketing	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)	DÉBIL	1	No relevante	No relevante
4	Ayudante de producción	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)	DÉBIL	1	No relevante	No relevante
5	Comercial/a	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)	DÉBIL	1	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)	DÉBIL
6	Director/a de departamento o sede	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)	DÉBIL	1	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)	DÉBIL
7	Encargado/a de obra	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)	MODERADO	3	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)	MODERADO
8	Gestor/a de promociones	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)	DÉBIL	1	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)	DÉBIL
9	Jefe/a de obra	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)	MODERADO	3	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)	MODERADO
10	Oficial/a de primera	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)	MODERADO	3	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)	MODERADO
11	Oficial/a de segunda	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)	MODERADO	3	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)	MODERADO
12	Peón/a ordinario	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)	MODERADO	3	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)	MODERADO
13	Responsable de Departamento	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)	MODERADO	3	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)	MODERADO
14	Técnico/a de prevención de riesgos laborales	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)	DÉBIL	1	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)	DÉBIL
15	Técnico/a de estudios	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)	DÉBIL	1	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)	DÉBIL

Número de posición	Título del Puesto	A.2.5) Otros tipos de esfuerzo físico	Frecuencia	Intensidad	A.3) ESFUERZO MENTAL	Frecuencia	Intensidad
1	Administrativo/a	No relevante	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)	MODERADO	3	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)	DÉBIL
2	Ayudante de compras	No relevante	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)	DÉBIL	1	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)	DÉBIL
3	Ayudante de marketing	No relevante	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)	DÉBIL	1	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)	DÉBIL
4	Ayudante de producción	No relevante	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)	DÉBIL	1	No relevante	No relevante
5	Comercial/a	1	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)	DÉBIL	1	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)	MODERADO
6	Director/a de de departamento o sede	1	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)	DÉBIL	1	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)	DÉBIL
7	Encargado/a de obra	3	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)	MODERADO	3	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)	DÉBIL
8	Gestor/a de promociones	1	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)	DÉBIL	1	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)	DÉBIL
9	Jefe/a de obra	2	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)	MODERADO	3	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)	DÉBIL
10	Oficial/a de primera	3	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)	MODERADO	3	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)	DÉBIL
11	Oficial/a de segunda	3	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)	DÉBIL	1	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)	DÉBIL
12	Peón/a ordinario	3	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)	DÉBIL	1	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)	DÉBIL
13	Responsable de Departamento	3	SIEMPRE O CASI SIEMPRE (más del 60% de la jornada semanal)	MODERADO	4	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)	MODERADO

Número de posición	Título del Puesto	A.4) ESFUERZO EMOCIONAL	A.5.1) Responsabilidad de organización y coordinación	A.5.2) Responsabilidad de supervisión de resultados y calidad	A.6.1) Responsabilidad sobre el bienestar de las personas	A.6.2) Responsabilidad económica	A.6.3) Responsabilidad sobre información confidencial	A.7) AUTONOMÍA	B.1) ENSEÑANZA REGLADA	C.1.1) Procedimientos, materiales, equipos y máquinas
1	Administrativo/a	1	2	2	2	2	3		3	No relevante
2	Ayudante de compras	1	2	1	1	1	2	1	2	1
3	Ayudante de marketing	1	2	2	2	2	3	2	3	1
4	Ayudante de producción	No relevante	1	1	1	1	3	1	2	1
5	Comercial/a	2	1	2	1	2	3	2	2	1
6	Director/a de departamento o sede	1	3	3	3	3	3	3	6	2
7	Encargado/a de obra	1	3	2	2	2	2	2	4	2
8	Gestor/a de promociones	1	3	2	2	2	3	2	2	3
9	Jefe/a de obra	1	No relevante	3	2	3	3	3	6	3
10	Oficial/a de primera	1	1	1	1	1	3	1	2	3
11	Oficial/a de segunda	1	1	1	1	1	3	1	2	3
12	Peón/a ordinario	1	1	1	1	1	3	1	2	3
13	Responsable de Departamento	3	5	3	3	3	3	1	2	1
14	Técnico/a de prevención de riesgos laborales	2	2	2	3	1	3	1	4	2
15	Técnico/a de estudios	1	2	2	2	2	3	2	5	2

Número de posición	Título del Puesto	C.1.2) Competencias digitales	C.1.3) Gestión de la diversidad	C.1.4) Conocimiento o dominio de idioma extranjero	C.1.5) Formación no reglada	C.1.6) Experiencia	C.1.7) Actualización de conocimientos	C.2.1) Destreza	C.2.2) Minuciosidad	C.2.3) Aptitudes sensoriales	C.2.4) Capacidad para plantear ideas y soluciones	C.3.1) Capacidad comunicativa	C.3.2) Capacidad emocional	C.3.3) Capacidad de resolución de conflictos
1	Administrativo/a	2	2	1	No relevante	2	2	1	2	1	2	2	2	2
2	Ayudante de compras	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1
3	Ayudante de marketing	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	3	2	1
4	Ayudante de producción	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1
5	Comercial/a	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	3	2	3
6	Director/a de departamento o sede	3	3	2	1	5	3	2	3	1	3	3	3	3
7	Encargado/a de obra	2	3	1	2	4	2	3	3	3	2	2	2	2
8	Gestor/a de promociones	2	2	1	1	3	2	2	2	2	3	2	2	3
9	Jefe/a de obra	2	3	1	2	4	2	2	3	3	3	2	2	2
10	Oficial/a de primera	3	3	1	1	2	1	3	3	3	3	1	2	1
11	Oficial/a de segunda	2	2	1	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1
12	Peón/a ordinario	2	2	1	1	1	1	3	2	3	1	1	1	1
13	Responsable de Departamento	3	3	1	3	4	3	1	3	2	3	3	3	3
14	Técnico/a de prevención de riesgos laborales	2	3	1	1	3	3	1	3	3	3	3	2	3
15	Técnico/a de estudios	3	3	1	1	3	2	1	3	1	3	3	2	3

Número de posición	Título del Puesto	C.4) OTROS	Probabilidad	Severidad	D.1.1) Condiciones físicas	Probabilidad	Severidad	D.1.2) Condiciones psicosociales	D.2.1) Horarios, descansos y vacaciones	D.2.2) Desplazamientos y viajes
1	Administrativo/a		No relevante	No relevante	No relevante	POCO PROBABLE	POCO GRAVE	1	2	1
2	Ayudante de compras		POCO PROBABLE	POCO GRAVE	1	POCO PROBABLE	POCO GRAVE	1	2	2
3	Ayudante de marketing	No relevante	POCO PROBABLE	GRAVE	2	POCO PROBABLE	GRAVE	2	2	2
4	Ayudante de producción		POCO PROBABLE	GRAVE	2	POCO PROBABLE	GRAVE	2	2	2
5	Comercial/a		POCO PROBABLE	GRAVE	2	POCO PROBABLE	GRAVE	2	2	4
6	Director/a de departamento o sede		POCO PROBABLE	POCO GRAVE	1	PROBABLE	GRAVE	3	4	4
7	Encargado/a de obra	No relevante	PROBABLE	GRAVE	3	POCO PROBABLE	GRAVE	2	3	3
8	Gestor/a de promociones	No relevante	PROBABLE	GRAVE	3	PROBABLE	GRAVE	3	3	4
9	Jefe/a de obra	No relevante	PROBABLE	GRAVE	3	POCO PROBABLE	GRAVE	2	3	4
10	Oficial/a de primera	No relevante	PROBABLE	GRAVE	3	POCO PROBABLE	GRAVE	2	2	3
11	Oficial/a de segunda	No relevante	PROBABLE	GRAVE	3	POCO PROBABLE	GRAVE	2	3	3
12	Peón/a ordinario	No relevante	PROBABLE	GRAVE	3	PROBABLE	GRAVE	3	3	3
13	Responsable de Departamento		POCO PROBABLE	GRAVE	2	PROBABLE	GRAVE	3	3	3
14	Técnico/a de prevención de riesgos laborales	No relevante	POCO PROBABLE	GRAVE	2	POCO PROBABLE	GRAVE	2	3	3
15	Técnico/a de estudios	No relevante	POCO PROBABLE	GRAVE	2	POCO PROBABLE	GRAVE	2	2	4

Por último, se muestran las agrupaciones derivadas de la valoración de puestos:

Agrupaciones	Puesto + Puntos
☐ Agrupación 8	Director/a de de departamento o sede(699) Jefe/a de obra(690)
☐ Agrupación 7	Encargado/a de obra(579) Responsable de Departamento(578) Técnico/a de prevención de riesgos laborales(556) Técnico/a de estudios(584)
☐ Agrupación 6	Gestor/a de promociones(507)
☐ Agrupación 5	Administrativo/a(415) Ayudante de marketing(459) Comercial(426) Oficial/a de primera(461) Oficial/a de segunda(425) Peón/a ordinario/a(429) (346)
☐ Agrupación 4	Ayudante de producción(360)

Escala en base a las agrupaciones:

AGRUPACIÓN 8	DIRECTOR/A DE DPTOO O SEDE (699) JEFE/A DE OBRA (690)	AGRUPACIÓN 6	GESTOR DE PROMOCIONES (507)
AGRUPACIÓN 7	ENCARGADO/A DE OBRA (579) RESPONSABLE DE DEPARTAMENTO (578) TÉCNICO/A DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (556) TÉCNICO/A DE ESTUDIOS (584)	AGRUPACIÓN 5	ADMINISTRATIVO/A (415) AYUDANTE DE MARKETING (459) COMERCIAL (426) OFICIAL DE PRIMERA (461) OFICIAL DE SEGUNDA (425) PEÓN ORDINARIO (429)
AGRUPACIÓN 4	AYUDANTE DE COMPRAS (346) AYUDANTE DE PRODUCCIÓN (360)		

Existen diferencias salariales de más del 25% en algunos grupos, pero estas están debidamente justificadas. Por ejemplo, en el Grupo 5, las diferencias se deben a que las mujeres del grupo desempeñan principalmente funciones de administrativas, mientras que los hombres ocupan puestos como comerciales u oficiales de 1ª, lo que implica otro tipo de complementos salariales. En el caso del Grupo 4, las diferencias se explican porque una de las trabajadoras estuvo activa únicamente hasta el mes de marzo. Por lo tanto, aunque se observan disparidades significativas, estas cuentan con una justificación objetiva basada en las características específicas de cada caso.

Esta auditoría tendrá la misma vigencia que el plan de igualdad, es decir 27 de junio de 2025 al 26 de junio de 2029.

4. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

Los objetivos generales son aquellos objetivos que se deben ir cumpliendo con el desarrollo del propio Plan durante su tiempo de vigencia. Estos objetivos, de los que podemos decir que son las líneas maestras del Plan de igualdad, deben abarcar aquellos aspectos más genéricos sobre los que es necesario actuar para corregir situaciones de desigualdad.

En consonancia con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, el principal objetivo del Plan de Igualdad de **DESARROLLA OBRAS Y SERVICIOS, S.L.** es garantizar en el ámbito de la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, asegurando un entorno de trabajo libre de discriminación y, en particular, por razón de sexo.

En cumplimiento de este objetivo primordial, el Plan prevé asegurar la ausencia de discriminación (directa o indirecta) en los procedimientos, herramientas y actuaciones relativas a la Selección, Contratación, Promoción y Desarrollo Profesional, Comunicación, Retribución y acoso sexual y por razón de sexo, en consonancia con los Principios y políticas de la empresa.

A estos efectos el Plan de Igualdad de **DESARROLLA OBRAS Y SERVICIOS, S.L.** tiene entre sus objetivos principales en función de cada una de las áreas de actuación los siguientes:

✓ **DIFUSIÓN Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD**

Difundir una cultura empresarial comprometida con la Igualdad sensibilizando a todo el personal de la necesidad de trabajar y actuar, conjunta y globalmente en igualdad de oportunidades.

✓ **ACCESO Y SELECCIÓN**

Mantener en todo momento en los procesos de selección y contratación, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito y capacidad y de adecuación persona-puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo de los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación por razón de sexo.

Se busca igualmente el acceso a las mujeres en aquellas áreas en las que estén infrarrepresentadas.

✓ **FORMACIÓN**

Garantizar la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias sin distinción de sexo.

✓ **PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL**

Promover y garantizar la igualdad de oportunidades directa e indirecta, entre hombres y mujeres en el proceso de promoción y desarrollo profesional.

✓ **RETRIBUCIÓN**

Garantizar la transparencia del Sistema retributivo de la empresa y la adecuación del mismo a los principios de igualdad en función del puesto de trabajo y valoración.

✓ **ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL**

Promover la igualdad de oportunidades de toda persona dentro de la empresa en todos los momentos de su vida laboral, garantizando el acceso y ejercicio de medidas de conciliación entre su vida laboral y personal.

✓ **ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

Asegurar que toda la plantilla de la empresa disfruta de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado.

✓ **VIOLENCIA DE GÉNERO**

Protección a las víctimas de violencia de género que pudiesen darse dentro de la organización, estableciendo un protocolo de Actuación.

5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS

5.1. ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES

5.1.1. Acciones implantadas:

Con anterioridad se realizó un primer Plan en materia de Igualdad de Oportunidades.

5.1.2. Acciones a implantar:

El siguiente listado de medidas acordadas se distribuye por áreas y objetivos (principal y específicos), incluyendo los indicadores para control de las mismas, y señalando, para cada caso, el/el Departamento/s Responsable/s, dentro de las empresas, de ejecución de la medida y el plazo máximo establecido para el cumplimiento de la misma.

Se consideran medidas prioritarias las siguientes:

- Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
- Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tableros de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.
- Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones, tanto de uso interno como externo.

AMBITO DE ACTUACIÓN		DIFUSIÓN Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD
OBJETIVO PRINCIPAL 1		
Fomentar una cultura organizacional basada en la igualdad de oportunidades, mediante una comunicación interna y externa inclusiva, no sexista y accesible para todo el personal.		
OBJETIVO ESPECÍFICO:		
Garantizar la difusión efectiva de los contenidos del Plan de Igualdad y los protocolos asociados, así como la sensibilización continua del personal a través de canales y mensajes que promuevan la igualdad y el uso de lenguaje inclusivo.		
Descripción de las medidas:		Calendario de Implementación:
1. Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.		1 año (Junio 2025-Junio 2026)
2. Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tabloneros de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.		1 año (Junio 2025-Junio 2026)
3. Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones, tanto de uso interno como externo.		Durante toda la vigencia (Junio 2025-Junio 2029)
4. Elaboración y difusión de una guía de lenguaje no sexista para toda la plantilla.		4 años (Junio 2025-Junio 2029)
5. Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.		4 años (Junio 2025-Junio 2029)
6. Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.		1 año (Junio 2025-Junio 2026)
Responsables de la acción Dirección General/ Comisión de Igualdad		
Personas destinatarias Trabajadores/as de la empresa / Clientes/as / Partes Interesadas externas		
Medios materiales y humanos Tiempo de la Comisión de Igualdad para el desarrollo de campañas informativas y funcionamiento de los medios de comunicación internos. Asesoramiento de empresa de consultoría.		
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Denominación	Herramientas de Recogida de Información	Periodicidad
Indicador 1:	Nº de acciones de difusión realizadas y porcentaje del personal informado.	Anual
Indicador 2:	Existencia y actualización periódica de la sección de igualdad en los tabloneros físicos y/o digitales.	Anual
Indicador 3:	% de materiales revisados que cumplen con criterios de lenguaje e imagen no sexista.	Anual

Indicador 4:	Nº de sugerencias presentadas, desagregadas por género	Anual
Indicador 5:	Nº de ejemplares distribuidos y porcentaje del personal que ha accedido a la guía.	Anual
Indicador 6:	Nº de personas formadas en comunicación inclusiva y no sexista.	Anual

ACCESO A LA ORGANIZACIÓN Y SELECCIÓN	
OBJETIVO PRINCIPAL 2	
Fomentar procesos de selección y contratación igualitarios, inclusivos y libres de sesgos de género, que garanticen la equidad de oportunidades para todas las personas, contribuyendo a una representación equilibrada en todos los niveles y funciones de la organización.	
OBJETIVO ESPECÍFICO:	
Revisar y adaptar los canales, contenidos y criterios de las ofertas de empleo y procesos de selección para asegurar que promuevan la participación del género menos representado, especialmente en aquellos puestos tradicionalmente masculinizados, priorizando al personal interno y aplicando criterios de igualdad de trato y oportunidades.	
Descripción de las medidas:	Calendario de implementación:
1. Revisar que los canales de comunicación de ofertas existentes lleguen por igual a hombres y mujeres.	1 año (Junio 2025-Junio 2026)
2. Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura.	Durante toda la vigencia (Junio 2025-Junio 2029)
3. Garantizar que el personal pueda presentar su candidatura para cubrir vacantes de puestos/funciones, priorizando al personal interno y al género menos representado frente a la contratación externa.	Durante toda la vigencia (Junio 2025-Junio 2029)
4. En los procesos de selección de personal, en igualdad de condiciones de idoneidad, mérito y capacidad se favorecerá la contratación del sexo menos representado en el puesto a ocupar. Este criterio se tendrá en cuenta especialmente en los puestos técnicos y de obra (masculinizados).	Durante toda la vigencia (Junio 2025-Junio 2029)
5. Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...)	1 año (Junio 2025-Junio 2026)
6. Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad.	Durante toda la vigencia (Junio 2025-Junio 2029)
7. Informar a las empresas colaboradoras de la política de selección establecida según el principio e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad.	Durante toda la vigencia (Junio 2025-Junio 2029)
8. Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto vacante una mujer cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades masculinizadas de la empresa.	Durante toda la vigencia (Junio 2025-Junio 2029)
9. Facilitar anualmente a la Comisión de Seguimiento la información de la distribución de hombres y mujeres según área profesional, puesto, tipo de contrato y jornada	Durante toda la vigencia (Junio 2025-Junio 2029)

10.. Recoger información sobre las nuevas contrataciones desagregada por sexo, según el tipo de contrato, turno, jornada, categoría profesional y puesto.		Durante toda la vigencia (Junio 2025-Junio 2029)
Responsables de la acción Dirección General/Comisión de Igualdad		
Personas destinatarias Candidatos/as de la empresa/Trabajadores/as de la empresa.		
Medios materiales y humanos Tiempo del personal para adaptación de contenido de las ofertas y descripción de los puestos de trabajo, así como seguimiento de las solicitudes y contrataciones. Tiempo del personal para revisar la documentación de Gestión. Asesoramiento externo de empresa de consultoría para revisión documental.		
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Denominación	Herramientas de Recogida de Información	Periodicidad
Indicador 1:	% de canales de difusión revisados que garantizan un alcance equilibrado por género.	Anual
Indicador 2:	Nº de ofertas de empleo en puestos masculinizados que incluyen mensajes explícitos dirigidos a mujeres.	Anual
Indicador 3:	Nº de candidaturas presentadas, desagregadas por sexo	Anual
Indicador 4:	Nº de contrataciones, desagregadas por sexo.	Anual
Indicador 5:	Nº de puestos descritos de forma que no contengan referencias sexistas	Anual
Indicador 6:	Nº de ofertas de empleo que no contengan referencias sexistas	Anual
Indicador 7:	Nº de empresas colaboradoras informadas y que han firmado el compromiso de aplicar criterios de igualdad en la selección.	Anual
Indicador 8:	Nº de contrataciones, desagregadas por sexo	Anual
Indicador 9:	Distribución de hombres y mujeres según área profesional, puesto, tipo de contrato y jornada	Anual
Indicador 10:	Nº de contrataciones, desagregadas por sexo, según el tipo de contrato, turno, jornada, categoría profesional y puesto.	Anual

AMBITO DE ACTUACIÓN		FORMACIÓN
OBJETIVO PRINCIPAL 3		
Garantizar el acceso equitativo a la formación en igualdad y desarrollo profesional para todo el personal, promoviendo una cultura organizacional inclusiva, libre de estereotipos y comprometida con la igualdad de oportunidades.		
OBJETIVO ESPECÍFICO:		
Diseñar e implementar acciones formativas accesibles, inclusivas y adaptadas a las distintas realidades del personal, que fomenten la sensibilización en igualdad y el desarrollo profesional sin sesgos de género.		
Descripción de las medidas:		Calendario de Implementación:
1. Realizar una campaña de formación en igualdad para toda la plantilla.		4 años (Junio 2025-Junio 2029)
2. Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla.		1 año (Junio 2025-Junio 2026)
3. Realizar la formación dentro de la jornada laboral, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.		Durante toda la vigencia (Junio 2025-Junio 2029)
4. Podrán participar en los procesos formativos las personas que estén disfrutando de un permiso de maternidad/paternidad o de una licencia para el cuidado de menores o personas dependientes, así como las mujeres víctimas de violencia de género, en el caso de que haya algún de estos casos en la empresa.		Durante toda la vigencia (Junio 2025-Junio 2029)
5. Desarrollar programas formativos en capacidades directivas a mujeres con potencial para asumir funciones directivas.		2 años (Junio 2025-Junio 2027)
6. Incluir en el contenido de las acciones formativas para toda la plantilla, un capítulo de sensibilización e identificación de los estereotipos relacionados con los puestos de trabajo y el género		Durante toda la vigencia (Junio 2025-Junio 2029)
7. Incrementar las acciones formativas, presenciales y por vía telemática, para favorecer el acceso a formación por parte de todos los grupos profesionales		Durante toda la vigencia (Junio 2025-Junio 2029)
8. Garantizar el acceso en igualdad de condiciones, a las acciones formativas llevadas a cabo por la empresa en el marco del Plan de Formación anual.		Durante toda la vigencia (Junio 2025-Junio 2029)
<u>Responsables de la acción</u>		
Dirección General/ Comisión de Igualdad		
<u>Personas destinatarias</u>		
Trabajadores/as de la empresa		
<u>Medios materiales y humanos</u>		
El desarrollo de las acciones formativas contará con la implicación del equipo de Recursos Humanos, personal técnico en igualdad y personas formadoras especializadas. Se utilizarán plataformas digitales, materiales didácticos actualizados y espacios adecuados para la formación presencial. Además, se garantizará la coordinación con las áreas implicadas para facilitar la participación de todo el personal.		
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		

Denominación	Herramientas de Recogida de Información	Periodicidad
Indicador 1:	% del personal que ha participado en la campaña de formación en igualdad.	Anual
Indicador 2:	Inclusión del módulo de igualdad en el 100 % de los manuales de acogida y formaciones iniciales.	Anual
Indicador 3:	Nº de cursos impartidos en horario laboral/ total, desagregado por sexo	Anual
Indicador 4:	Nº de personas en situación de permiso o protección que acceden a la formación, en caso de que existan.	Anual
Indicador 5:	Nº de mujeres participantes en programas de desarrollo de liderazgo o dirección.	Anual
Indicador 6:	% de acciones formativas que incluyen contenidos sobre estereotipos de género.	Anual
Indicador 7:	Nº de acciones formativas ofertadas, desglosadas por modalidad y grupo profesional.	Anual
Indicador 8:	% de participación en formación desagregado por género y grupo profesional.	Anual

AMBITO DE ACTUACIÓN		PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL
OBJETIVO PRINCIPAL 4		
Promover un sistema de promoción profesional interno basado en la igualdad de oportunidades, libre de sesgos de género y conciliador con las distintas realidades del personal, que favorezca el desarrollo profesional equitativo dentro de la organización		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS		
Garantizar que los procesos de promoción interna se desarrollen con criterios objetivos, transparentes y accesibles, priorizando al personal interno y fomentando la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad donde estén infrarrepresentadas.		
Descripción de las medidas:		Calendario de implementación:
1. Reforzar el criterio de que se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de existir los perfiles buscados dentro de la empresa		1 año (Junio 2025-Junio 2026)
2. Facilitar y priorizar la promoción interna antes de cubrir las vacantes con personal externo a la empresa, priorizando las candidaturas femeninas para ocupar puestos de responsabilidad cuando son ocupados mayoritariamente por hombres.		Durante toda la vigencia (Junio 2025-Junio 2029)
3. Garantizar que las personas que, por motivos de conciliación, estén en situación de ausencia temporal del puesto de trabajo, puedan optar en igualdad de condiciones las promociones internas.		Durante toda la vigencia (Junio 2025-Junio 2029)
4. Garantizar que el uso de los derechos de conciliación, tales como la flexibilización de jornada, reducción, excedencia, no sean un obstáculo para el acceso a las promociones.		Durante toda la vigencia (Junio 2025-Junio 2029)
5. Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.		Durante toda la vigencia (Junio 2025-Junio 2029)
6. Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción para su traslado a la Comisión de seguimiento.		Durante toda la vigencia (Junio 2025-Junio 2029)
7. En los procesos de promoción de puestos donde la mujer está infrarrepresentada, cuando se descarte a las candidatas femeninas se realizará un informe donde se debe indicar las razones por las que se ha descartado dicha candidatura.		Durante toda la vigencia (Junio 2025-Junio 2029)
<u>Responsables de la acción</u> Dirección General/Comisión de Igualdad		
<u>Personas destinatarias</u> Candidatos/as de la empresa/ Trabajadores/as de la empresa.		
<u>Medios materiales y humanos</u> El desarrollo de estas medidas contará con la implicación del equipo de Recursos Humanos, personal técnico en igualdad y responsables de área. Se utilizarán herramientas digitales para el seguimiento de promociones, registros formativos y elaboración de informes. Las acciones se ejecutarán a lo largo del		

año, con revisiones semestrales y una evaluación anual para la Comisión de seguimiento.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Denominación	Herramientas de Recogida de Información	Periodicidad
Indicador 1:	% de vacantes cubiertas mediante promoción interna frente a contratación externa.	Anual
Indicador 2:	% de mujeres promovidas a puestos de responsabilidad donde estaban infrarrepresentadas.	Anual
Indicador 3:	Nº de personas en situación de ausencia temporal que han participado en procesos de promoción, desagregado por sexo	Anual
Indicador 4:	% de personas usuarias de medidas de conciliación que acceden a promociones internas.	Anual
Indicador 5:	Existencia y actualización anual del registro formativo desagregado por sexo y categoría profesional.	Anual
Indicador 6:	Informe anual de promociones internas con datos desagregados por sexo, grupo profesional, tipo de contrato y modalidad de jornada	Anual
Indicador 7:	% de procesos de promoción en los que se ha elaborado informe de descarte de candidatas en puestos masculinizados.	Anual

AMBITO DE ACTUACIÓN		POLÍTICA RETRIBUTIVA
OBJETIVO PRINCIPAL 5		
Garantizar la transparencia del sistema retributivo de la empresa y su adecuación a los principios de igualdad en función del puesto de trabajo y valoración.		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS		
Revisar la estructura salarial y los complementos retributivos contenidos en la misma, para detectar y corregir desviaciones al principio de igualdad de retribución.		
Descripción de las medidas:		Calendario de Implementación:
1. Realizar un estudio salarial anual de toda la plantilla, en el que se analicen las retribuciones medias de las mujeres y de los hombres, por Grupos y puestos, retribuciones fijas y variables, con desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extrasalariales, así como los criterios para su percepción.		Durante toda la vigencia (Junio 2025-Junio 2029)
2. En caso de detectarse desigualdades, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor		Durante toda la vigencia (Junio 2025-Junio 2029)
Responsables de la acción Dirección General / Comisión de Igualdad		
Personas destinatarias Trabajadores/as de la empresa		
Medios materiales y humanos Tiempo dedicado por la Responsable de RRHH para realizar un análisis de la estructura salarial.		
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Denominación	Herramientas de Recogida de Información	Periodicidad
Indicador 1:	Existencia y actualización anual del estudio salarial con desglose por sexo, grupo profesional, tipo de contrato y todos los conceptos retributivos.	Anual
Indicador 2:	Nº medidas correctoras implementadas tras la detección de brechas salariales, y porcentaje de reducción de dichas brechas en el siguiente análisis anual.	Anual

AMBITO DE ACTUACIÓN		ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN	
OBJETIVO PRINCIPAL 6			
Promover una cultura organizacional corresponsable que garantice el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral del personal, asegurando el acceso equitativo a medidas de conciliación sin impacto negativo en la carrera profesional.			
OBJETIVOS ESPECÍFICOS			
Implementar y difundir medidas de conciliación accesibles, flexibles y adaptadas a las distintas realidades familiares, fomentando su uso entre toda la plantilla, especialmente entre los hombres, y garantizando su aplicación sin discriminación.			
Descripción de las medidas:		Calendario de Implementación:	
1. Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada...), no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción ni retribución.		Durante toda la vigencia (Junio 2025-Junio 2029)	
2. Difundir mediante folleto informativo (u otros canales de comunicación internos) los derechos y las medidas de conciliación previstas por la legislación.		1 año (Junio 2025-Junio 2026)	
3. Permisos retribuidos para asistir el personal a consulta médica pública o privada.		Durante toda la vigencia (Junio 2025-Junio 2029)	
4. Aplicar una flexibilidad de entrada/salida al menos 1hora a toda la plantilla en función de las características de cada Consejo Territorial), pudiendo ampliarse hasta un máximo de 1,5 horas para padres/madres de hijos/hijas hasta 12 años o con dependientes con discapacidad de más del 33%.		Durante toda la vigencia (Junio 2025-Junio 2029)	
5. Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla		Durante toda la vigencia	
6. Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a los trabajadores hombres sobre las medidas de conciliación existentes.		Durante toda la vigencia (Junio 2025-Junio 2029)	
7. Facilitar un proceso para la solicitud de adaptación horaria de la jornada, donde se incluya el compromiso de los y las responsables por facilitar dicha adaptación de forma que se evite en lo posible tener que acudir a reducir la jornada laboral, para atender las responsabilidades familiares.		Durante toda la vigencia (Junio 2025-Junio 2029)	
8. Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las y los trabajadores en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.		Durante toda la vigencia (Junio 2025-Junio 2029)	
9. Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores.		Durante toda la vigencia (Junio 2025-Junio 2029)	
10. Licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales.		Durante toda la vigencia (Junio 2025-Junio 2029)	
11. Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores, o mayores de 65 años y personas dependientes, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 20 horas anuales. Superadas esas horas será permiso no		Durante toda la vigencia (Junio 2025-Junio 2029)	

retribuidos o recuperable.		
12. Derecho a la flexibilidad horaria y adaptación de la jornada por motivos personales y por el tiempo pactado.		Durante toda la vigencia (Junio 2025-Junio 2029)
13. . Cambio de turno y/o movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo personas dependientes.		Durante toda la vigencia (Junio 2025-Junio 2029)
Responsables de la acción Dirección General/ Comisión de Igualdad		
Personas destinatarias Trabajadores/as de la empresa.		
Medios materiales y humanos Tiempo del personal para elaborar folleto informativo, realizar tareas de difusión interna. Asesoramiento externo de empresa de consultoría para elaboración de material informativo. Recursos para la retribución de permisos.		
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Denominación	Herramientas de Recogida de Información	Periodicidad
Indicador 1:	Nº de personas usuarias de medidas de conciliación que han accedido a promociones o mejoras retributivas.	Anual
Indicador 2:	Nº de acciones informativas realizadas y porcentaje del personal que ha recibido la información.	Anual
Indicador 3:	Nº de permisos retribuidos concedidos por asistencia médica, desagregado por sexo.	Anual
Indicador 4:	% del personal que hace uso de la flexibilidad horaria, desagregado por situación familiar.	Anual
Indicador 5:	Nº de permisos concedidos para tutorías escolares, desagregado por sexo y categoría profesional.	Anual
Indicador 6:	% de hombres que acceden a medidas de conciliación respecto al total de personas usuarias.	Anual
Indicador 7:	Nº de campañas específicas dirigidas a hombres realizadas anualmente.	Anual
Indicador 8:	Nº de solicitudes de adaptación horaria aprobadas frente al total de solicitudes.	Anual
Indicador 9:	Nº de permisos concedidos por tratamientos de reproducción asistida, desagregado por sexo.	Anual
Indicador 10:	Nº de licencias concedidas para acompañamiento en procesos prenatales.	Anual
Indicador 11:	Nº de horas de permiso retribuido utilizadas para acompañamiento médico, con control del límite anual.	Anual
Indicador 12:	Nº de adaptaciones horarias concedidas por motivos personales, desagregado por sexo.	Anual
Indicador 13:	Nº de solicitudes de cambio de turno o movilidad aprobadas por motivos de cuidado.	Anual

AMBITO DE ACTUACIÓN		SALUD LABORAL Y ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
OBJETIVO PRINCIPAL 7		
Garantizar un entorno laboral seguro, saludable e inclusivo, que incorpore la perspectiva de género y diversidad en la prevención de riesgos laborales y en la protección frente a situaciones de discriminación.		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS		
Integrar la perspectiva de género y diversidad en la gestión de la salud laboral, mediante el análisis de datos desagregados, la revisión de protocolos específicos y la difusión de medidas de prevención y protección para todo el personal.		
Descripción de las medidas:		Calendario de Implementación:
1. Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y categoría		2 años (Junio 2025-Junio 2027)
2. Se realizará o revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo o lactancia natural, menopausia		1 año (Junio 2025-Junio 2026)
3. Realizar un seguimiento de las condiciones de trabajo, horario, tipos de contratos y jornada para detectar posibles casos de discriminación directa e indirecta. Esta información se dará traslado a la comisión de seguimiento.		Durante toda la vigencia (Junio 2025-Junio 2029)
4. Difundir por los canales habituales de comunicación interna el protocolo de acoso a todo el personal y las nuevas contrataciones.		1 año (Junio 2025-Junio 2026)
5. Implantación de un protocolo contra la discriminación LGTBI+.		1 año (Junio 2025-Junio 2026)
Responsables de la acción Dirección general/ Comisión de Igualdad		
Personas destinatarias Trabajadores/as de la empresa.		
Medios materiales y humanos Tiempo del personal para preparar el informe de siniestralidad, así como difundir e implementar el protocolo LGTBI+.		
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Denominación	Herramientas de Recogida de Información	Periodicidad
Indicador 1:	Existencia y actualización anual del informe de siniestralidad con datos desagregados por sexo y categoría profesional.	Anual
Indicador 2:	% del personal informado sobre el protocolo actualizado.	Anual
Indicador 3:	Nº de informes anuales elaborados con análisis de condiciones laborales desagregadas por sexo y tipo de contrato.	Anual
Indicador 4:	% del personal que ha recibido el protocolo de acoso, incluyendo nuevas incorporaciones.	Anual
Indicador 5:	Existencia del protocolo LGTBI+ y número de acciones de difusión realizadas entre el personal.	Anual

AMBITO DE ACTUACIÓN		VIOLENCIA DE GÉNERO
OBJETIVO PRINCIPAL 8		
Garantizar la protección laboral y el ejercicio efectivo de los derechos reconocidos a las trabajadoras víctimas de violencia de género, promoviendo un entorno seguro, respetuoso y comprometido con la igualdad		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS		
Informar, aplicar y facilitar el acceso a los derechos laborales específicos para mujeres víctimas de violencia de género, asegurando su conocimiento, respeto y cumplimiento dentro de la organización.		
Descripción de las medidas:		Calendario de Implementación:
1. Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.		1 año (Junio 2025-Junio 2026)
2. La empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo, siempre que sea posible con la actividad de la empresa.		Durante toda la vigencia (Junio 2025-Junio 2029)
3. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión del contrato al verse obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo durante todo el periodo de suspensión que puede ir de los 3 meses hasta 24 meses.		Durante toda la vigencia (Junio 2025-Junio 2029)
4. Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán consideradas como permisos retribuidos		Durante toda la vigencia (Junio 2025-Junio 2029)
Responsables de la acción Dirección general/ Comisión de Igualdad		
Personas destinatarias Trabajadores/as de la empresa.		
Medios materiales y humanos Tiempo del personal para informar a la plantilla. Recursos para las víctimas de violencia de género.		
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Denominación	Herramientas de Recogida de Información	Periodicidad
Indicador 1:	% del personal informado sobre los derechos laborales específicos mediante canales internos.	Anual
Indicador 1:	Nº solicitudes de reordenación horaria atendidas y aplicadas sin pérdida salarial.	Anual
Indicador 1:	Nº de suspensiones de contrato aplicadas con reserva del puesto, en el marco de protección por violencia de género.	Anual
Indicador 1:	Nº de permisos retribuidos concedidos por motivos relacionados con violencia de género.	Anual

6. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los objetivos concretos de Igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Tras la aprobación del plan de igualdad comienza el período de vigencia de éste en el que se deben desarrollar todas las acciones previstas según el calendario de implantación establecido y a la vez se llevará un control de las actuaciones y resultados.

La finalidad del seguimiento es:

- Verificar la implantación de las medidas y la consecución de los objetivos marcados
- Verificar el grado de eficacia de las medidas implantadas
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la aplicación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuese necesario.

Este seguimiento va a permitir que en cualquier momento las medidas puedan ser revisadas con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas en función de los efectos que se vayan apreciando.

Se identificaron para cada una de las medidas unos indicadores de actividad y de resultados, que darán información sobre la consecución de las metas y el grado de consecución a fin de poder introducir las correcciones oportunas.

Las personas o personas designadas como responsables de cada una de las medidas previstas serán las encargadas de su puesta en marcha y las que dispondrán de toda la información al respecto, que deberán trasladar a las **fichas de seguimiento** (Anexo I) y entregarán toda la información que les sea requerida por parte de la Comisión de Seguimiento para el seguimiento de las medidas del Plan.

Se realizará al menos una reunión de la comisión de seguimiento del plan de igualdad con una periodicidad anual con el fin de conocer el desarrollo del Plan y los resultados en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implantación, facilitando información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento proporcionará al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

La comisión de seguimiento solicitará tanto a las personas responsables de cada una de las medidas como a otras áreas o departamentos que pudiesen tener información de interés (como por ejemplo, Recursos Humanos) toda la información que consideren necesaria para el seguimiento de cada una de las medidas del Plan.

Para el seguimiento del plan también se tendrán en cuenta la información y sugerencias que del Plan de igualdad se pudiesen recibir por parte de la plantilla a través de los canales de comunicación habituales establecidos en la empresa.

Durante los seguimientos la Comisión deberá analizar:

- para cada una de las medidas las siguientes cuestiones:
 - ¿Los datos recogidos están claros? ¿Son coherentes o se contradicen? ¿En qué sentido? ¿Faltan datos?
 - ¿Las medidas y sus actuaciones se ajustan a lo previsto? ¿En general la medida se desarrolla correctamente?
 - ¿se han logrado los objetivos perseguidos? ¿hay retrasos importantes? Valorar los desajustes en general.
 - ¿Qué incidencias se han detectado? ¿Cómo se han solucionado? ¿Existen obstáculos, inercias de trabajo u otros elementos que estén dificultando el desarrollo del Plan? ¿Cuáles? ¿Se pueden modificar o eliminar?
 - ¿Se han generado nuevas necesidades durante la implementación? ¿Se puede dar respuesta? ¿Se han adoptado medidas correctoras o se han incorporado nuevas medidas para darles respuesta?
 - ¿Se han implicado las personas esperadas en el proceso? ¿En el grado estimado? ¿Ha habido resistencias? ¿De qué tipo? ¿Cómo se han solucionado?
 - Los recursos ¿han sido suficientes? ¿El presupuesto ha dado la cobertura esperada? ¿Se ha modificado?
 - ¿Se ha cumplido el calendario?
 - ¿Se han introducido cambios o ajustes en el desarrollo de la medida? ¿Cuáles?
- En la dimensión interna
 - ¿Se han reducido desequilibrios entre mujeres y hombres en la empresa? ¿En qué áreas?
 - ¿Hay cambios respecto a la percepción de la igualdad?

- ¿Se han producido cambios en la cultura de la organización respecto a la igualdad? ¿Y en los procedimientos?
- En la dimensión Externa:
 - ¿Se han producido cambios en la imagen de la empresa?
 - ¿En la relación con el entorno?
 - ¿En las relaciones comerciales?

De cada una de las reuniones de la Comisión encargada del seguimiento del Plan de igualdad se dejará un **Acta de reunión** en la que se indiquen las personas presentes, los temas tratados y un resumen de las conclusiones y se emitirá un **Informe de seguimiento** con el contenido descrito en el **Anexo II**.

En caso de desacuerdo, la comisión podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos.

6.1. COMPOSICION DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

Serán las mismas personas que formaron parte de la comisión negociadora del plan de igualdad las que se encarguen del seguimiento.

A estos efectos, la Comisión Negociadora asume las funciones de Seguimiento y Evaluación del PLAN DE IGUALDAD y con capacidad para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las medidas programadas.

De una parte, como representación de la empresa:

- Jorge Juan Escudero Pereira, con DNI ****853**

En representación de la plantilla:

- Alba Camaño Fariñas, con DNI ****241**

6.2. FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

La Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad tendrá las siguientes funciones:

- Ser informada de la implantación de medidas acordadas.
- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- elaborar un informe de seguimiento y evaluación intermedia y final que reflejará el estado y avances respecto el cumplimiento de los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido.
- Proponer, en su caso, medidas nuevas, o adicionales correctoras para asegurar el cumplimiento de los objetivos si la efectividad de las acordadas no alcanzase los objetivos en los plazos establecidos o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades.
- Desarrollo de aquellos preceptos que los negociadores de este Plan atribuyeran la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.

6.3. REUNIONES

La comisión de seguimiento acuerda reunirse como mínimo cada año durante la vigencia del Plan. Las reuniones se convocarán con al menos 15 días naturales de antelación. Esta comunicación contendrá el orden del día, los documentos de trabajo (si procede), la fecha y la hora de inicio. Las partes podrán incluir en el orden del día otros puntos que deseen tratar, para ello comunicarán a la persona designada los temas que desean incluir con al menos 7 días naturales de antelación. Será la persona designada quien al menos con 5 días naturales de antelación enviará a todas las personas implicadas el nuevo orden del día.

6.4. MEDIOS.

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

- Lugar adecuado para realizar las reuniones.
- Material preciso para ellas.

- Aportación de la información estadística, desglose por sexos y puestos de trabajo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.

Las horas de reunión de la Comisión de Seguimiento y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de reunión, computarán como tiempo de trabajo.

6.5. ADOPCIÓN DE ACUERDOS

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión de Seguimiento.

La Comisión de Seguimiento podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que intervendrá con voz, pero sin voto.

En caso de desacuerdo, la Comisión de Seguimiento acudirá a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión de Seguimiento, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Siempre que todos los miembros de la comisión estén de acuerdo el acta quedará firmada al finalizar la reunión.

6.6. CONFIDENCIALIDAD

Las personas que integran la Comisión de Seguimiento, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

7. EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La evaluación del Plan de Igualdad permitirá analizar el desarrollo del plan en su conjunto.

Será la comisión de seguimiento del Plan de igualdad la encargada de realizar la evaluación del Plan.

Se realizarán al menos dos evaluaciones:

- Evaluación intermedia: una vez transcurrido la mitad del tiempo de vigencia del plan de igualdad, esto es en junio de 2027.
- Evaluación final: una vez finalizado el período de vigencia del plan de igualdad, en 2029. En la evaluación final se mostrarán los resultados tanto del grado de cumplimiento de los objetivos como su grado de implantación, identificando los puntos fuertes y débiles y marcando las futuras líneas de trabajo.

La información obtenida de la evaluación final del plan de igualdad formará parte del nuevo diagnóstico que finalizará con la aprobación del siguiente plan de igualdad.

Los resultados de las evaluaciones del plan de igualdad se recogerán en el Informe de evaluación según modelo del **Anexo III**.

8. PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACION DEL PLAN DE IGUALDAD

En paralelo a la ejecución del plan y el seguimiento y evaluación de este, la comisión de seguimiento cuando así lo estime necesario procederá en función de los resultados obtenidos y según las necesidades detectadas a la revisión del plan con el objeto de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o incluso dejar de aplicar alguna de ellas si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.

En todo caso, el plan debe ser revisado en las siguientes circunstancias:

- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultados de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la empresa
- Ante cualquier circunstancia que modifique de forma sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico inicial que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.
- Cuando una normativa legal o convencional obligue a su adecuación.

Esta revisión conllevará la actualización del diagnóstico cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

En el caso de posibles discrepancias durante el proceso de aplicación, seguimiento y evaluación o revisión del plan de igualdad, la comisión de seguimiento acudirá a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

Según lo acordado por la Comisión de seguimiento se llevarán a cabo las modificaciones necesarias en el plan de igualdad y/o en el diagnóstico inicial dejando constancia de dicha modificación en un Acta de reunión, así como en la revisión del documento modificado mediante la fecha de actualización.

Posteriormente se procederá al registro de la nueva versión en el REGCON

9. ANEXO I- FICHA DE SEGUIMIENTO

A continuación, se muestra la ficha de seguimiento. Se debe realizar una para cada uno de los objetivos incluidos en el presente plan de igualdad:

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDA			
Medida			
Persona/Departamento Responsable			
Fecha implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
[Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas]			
INDICADORES DE RESULTADO			
Nivel de ejecución	☐ Pendiente	☐ En ejecución	☐ Finalizado
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos	☐	
	Falta de recursos materiales	☐	
	Falta de tiempo	☐	
	Falta de participación	☐	
	Descoordinación con otros departamentos	☐	
	Desconocimiento del desarrollo	☐	
	Otros motivos (especificar)	☐	
INDICADORES DE PROCESO			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
INDICADORES DE IMPACTO			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			

10. ANEXO II.- INFORME DE SEGUIMIENTO

Los datos, conclusiones y decisiones de los seguimientos realizados por la comisión se plasmarán en un informe de seguimiento que deberá recoger al menos los siguientes datos:

INFORME DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

1.- DATOS GENERALES

- FECHA:
- PERÍODO DE ANÁLISIS:
- PERSONA/S QUE ELABORAN EL INFORME:

2.- INFORMACION DE RESULTADOS PARA CADA ÁREA DE ACTUACIÓN

- FICHAS DE SEGUIMIENTO DE LAS MEDIDAS
- RESUMEN DE LOS DATOS RELATIVOS AL NIVEL DE EJECUCIÓN, CUMPLIMIENTO, PLANIFICACIÓN, CONSECUCCIÓN DE OBJETIVOS

3.- INFORMACIÓN SOBRE EL PROCESO DE IMPLANTACIÓN

- ADECUACIÓN DE LOS RECURSOS ASIGNADOS
- DIFICULTADES O RESISTENCIAS ENCONTRADAS EN LA EJECUCIÓN
- SOLUCIONES ADOPTADAS EN SU CASO

4.- INFORMACION SOBRE EL IMPACTO

- AVANCES EN LA CONSECUCION DE OBJETIVOS MARCADOS EN EL PLAN
- CAMBIOS EN LA GESTIÓN Y CLIMA EMPRESARIAL
- CORRECCIÓN DE DESIGUALDADES

5.- CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

- VALORACION GENERAL DEL PROCESO DE IMPLANTACIÓN DEL PLAN EN EL PERÍODO DE REFERENCIA
- PROPUESTAS DE MODIFICACIÓN DE MEDIDAS INCLUIDAS EN EL PLAN O ADOPCION DE OTRAS NUEVAS SI DE LAS CONCLUSIONES DEL SEGUIMIENTO SE ESTIMA NECESARIO.

11. ANEXO III.- INFORME DE EVALUACIÓN

Los datos, conclusiones y decisiones de las evaluaciones intermedia y final realizadas por la comisión se plasmarán en un informe de evaluación que deberá recoger al menos los siguientes datos:

INFORME DE EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

1.- DATOS GENERALES

- FECHA:
- PERÍODO DE ANÁLISIS:
- TIPO DE EVALUACIÓN: ☐ INTERMEDIA ☐ FINAL
- PERSONA/S QUE ELABORAN EL INFORME:

2.- INFORMACION DE RESULTADOS PARA CADA ÁREA DE ACTUACIÓN

	BAJO	MEDIO	ALTO
Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad			
Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad			
Nivel de obtención de los resultados esperados			
Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de igualdad			
Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas			
Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico			
Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad			

- Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de seguimiento de medidas.
- Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.
- Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla.
- Valoración general del periodo de referencia [mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas].

3.- INFORMACION SOBRE EL PROCESO DE IMPLANTACIÓN

	BAJO	MEDIO	ALTO
Nivel de desarrollo de las acciones			
Grado de implicación de la plantilla en el proceso			
El presupuesto previsto ha sido			
El cumplimiento del calendario previsto ha sido			

- Adecuación de los recursos asignados.
- Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución.
- Soluciones adoptadas en su caso

4.- INFORMACION SOBRE EL IMPACTO

	BAJO	MEDIO	ALTO
¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?			
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones del equipo directivo?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?			
¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?			

- Señalar en qué han consistido los cambios tanto en relación con las personas como en la gestión y clima empresarial.

5.- CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

- Incluir una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad.
- Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cuando se produzca la actualización del plan de igualdad.