

	PLAN DE IGUALDAD	PA-001
		Edición: 24.01 Fecha: mayo 2024
		Página 1 de 65

PLAN DE IGUALDAD

Igneo Ingeniería Sostenible S.L.U.

Ediciones	
24.01. Actualización registro retributivo 2023 22.04. Datos registro retributivo 2023 22.02. Revisión	
Elaboración	Aprobación
Dpto. RRHH	Dirección.

Toda la información recogida en el presente Plan tiene carácter "confidencial", comprometiéndose el receptor a impedir su divulgación a terceros, limitándose al uso formal de esta publicación. El receptor del presente documento se compromete a no copiarlo ni reproducirlo, por sí mismo o por terceras personas, cualquiera que sea el medio a emplear o el fin a que se destine, sin obtener previamente un permiso por escrito de IGNEO.

CONTENIDO

1	INTRODUCCIÓN	5
2	COMPROMISO	7
3	ÁMBITO DE APLICACIÓN	8
3.1	ÁMBITO PERSONAL	8
3.2	ÁMBITO TERRITORIAL	8
3.3	ÁMBITO TEMPORAL	8
4	DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL PRESENTE PLAN DE IGUALDAD	9
5	MARCO NORMATIVO	10
5.1	NORMATIVA INTERNACIONAL	10
5.2	NORMATIVA EUROPEA	10
5.3	NORMATIVA NACIONAL	11
6	METODOLOGÍA	13
7	ANÁLISIS DIAGNÓSTICO	15
7.1	DATOS GENERALES DE LA EMPRESA	15
7.2	PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACION	16
7.2.1	Incorporaciones a la empresa igneo	16
7.2.2	Distribución de la plantilla según modalidad de contrato y sexo:	17
7.2.3	Criterios y canales de información y comunicación.	17
7.2.4	Definición y difusión de la oferta	17
7.2.5	Recepción de candidaturas y preselección	18
7.2.6	Comunicación de los resultados y pruebas de selección	19
7.2.7	Proceso de contratación	19
7.2.8	Selección y acuerdo	19
7.2.9	Plan de Acogida. Proceso de OnBoarding	20
7.3	CLASIFICACION PROFESIONAL	21
7.3.1	Distribución de la plantilla por categoría y sexo.	21
7.3.2	Sistemas y criterios de valoración de los puestos	22
7.3.3	Distribución de la plantilla por puesto de trabajo y sexo	22
7.4	FORMACION	24
7.4.1	Distribución de la plantilla según nivel formativo y sexo:	24
7.4.2	Horario de la formación recibida	25
7.4.3	Tipo de formación recibida por sexo y categoría profesional	25

Toda la información recogida en el presente Plan tiene carácter "confidencial", comprometiéndose el receptor a impedir su divulgación a terceros, limitándose al uso formal de esta publicación. El receptor del presente documento se compromete a no copiarlo ni reproducirlo, por sí mismo o por terceras personas, cualquiera que sea el medio a emplear o el fin a que se destine, sin obtener previamente un permiso por escrito de IGNEO.

7.4.4	Formación de OnBoarding	26
7.5	PROMOCION PROFESIONAL	26
7.5.1	Representación de hombres y mujeres por puestos de trabajo:..	27
7.5.2	Representación de hombres y mujeres por departamentos.	28
7.6	CONDICIONES DE TRABAJO	30
7.6.1	Distribución de la plantilla según antigüedad y sexo:.....	30
7.6.2	Distribución de la plantilla por jornada presencial y a distancia ..	30
7.6.3	Bajas en la empresa	31
7.6.4	Jornada, horario y distribución del tiempo	31
7.6.5	Medidas de PRL con perspectiva de género	32
7.6.6	Intimidación en relación con el entorno digital y la desconexión	33
7.6.7	Sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo ..	33
7.6.8	Aplicación del protocolo de lucha contra el acoso sexual y/o por razón de sexo.....	33
7.6.9	Régimen de movilidad funcional y geográfica,.....	33
7.6.10	Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo,	33
7.6.11	Personas trabajadoras cedidas por otra empresa	34
7.6.12	Inaplicaciones de convenio	34
7.7	AUDITORÍA SALARIAL	34
7.8	DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.	37
7.8.1	Medidas para facilitar la conciliación.....	37
7.8.2	Canales de información sobre los derechos de conciliación.....	37
7.8.3	Permisos y excedencias del último año y motivos	38
7.8.4	Distribución de la plantilla acogida a permisos no retribuidos.....	38
7.9	INFRA REPRESENTACION FEMENINA.....	38
7.10	RETRIBUCIONES.....	39
7.10.1	Sistema de remuneración	39
7.10.2	Criterios sobre los que se establecen los conceptos salariales ..	39
7.10.3	Datos salariales y extrasalariales (por sexos).....	40
7.11	PREVISION DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO	40
7.11.1	Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.....	41
7.12	SALUD LABORAL.....	41
7.13	COMUNICACION.....	43
7.13.1	Criterios y canales de información y/o comunicación	43

8	OBJETIVOS, MEDIDAS, INDICADORES Y CALENDARIZACIÓN	44
8.1	AGENTE DE IGUALDAD	45
8.2	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	46
8.3	PROMOCIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	47
8.4	RETRIBUCIÓN	48
8.5	CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR	49
8.6	FORMACIÓN	50
8.7	RIESGOS Y SALUD LABORAL	51
8.8	COMUNICACIÓN, SENSIBILIZACIÓN E IMAGEN	52
8.9	ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	53
8.10	VIOLENCIA DE GÉNERO	54
8.11	CRONOGRAMA	55
9	MEDIOS DESTINADOS A LA CONSECUCIÓN DEL PLAN	56
9.1	MEDIOS MATERIALES	56
9.2	MEDIOS HUMANOS	56
9.3	MEDIOS ECONÓMICOS	56
10	COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD	58
10.1	REUNIONES DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	59
10.2	CONFIDENCIALIDAD	59
10.3	SUSTITUCIÓN DE LAS PERSONAS DE LA COMISIÓN	59
10.4	OTRAS DISPOSICIONES	60
11	PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	61
12	EVALUACIÓN	63
12.1	EVALUACIÓN DE PROCESO	63
12.2	EVALUACIÓN DE RESULTADOS	64
12.3	EVALUACIÓN DE IMPACTO	64
12.4	EVALUACIÓN GLOBAL DEL PLAN DE IGUALDAD	65
13	APROBACION DEL PLAN DE IGUALDAD	65

1 INTRODUCCIÓN

Igneo Ingeniería Sostenible SLU tiene por principal objeto social:

- 1- Trabajos de consultoría, asistencia técnica, comercial, profesional e informática incluyéndose entre otras actividades la realización de estudios, informes, proyectos, auditorias, toma de datos y encuestas, topografía y cartografía, supervisión y dirección de obra, elaboración de censos e inventarios, servicios de mantenimiento, elaboración de manuales y edición de documentos, y en general cualquier otra análoga realizada por profesionales propios o contratados por la Sociedad
- 2- La ejecución y mantenimiento de obras e instalaciones previamente proyectadas por ella o por otros, así como la fabricación y suministro de material informático, eléctrico, electrónico y de equipos industriales de fabricación propia o ajena
- 3- La intervención y elaboración de informes y consultoría en prevención de Riesgos Laborales, así como la investigación y asesoramiento técnico de dicha materia. La formación en materia de Seguridad y Salud, así como su coordinación en fase de Proyectos y Ejecución de obra y la redacción de estudios al respecto.
- 4- Servicio de comunicación de voz y/o datos, alquiler de circuitos de la transmisión de voz y/o datos, la provisión de los medios técnicos y humanos necesarios para que los usuarios diales de las redes de telecomunicaciones accedan y tengan presencia en Internet y otros servicios de valor añadido sobre redes de telecomunicaciones.
- 5- Trabajos asociados a la puesta en funcionamiento, el seguimiento, la gestión y el control de equipos y sistemas informáticos y de las infraestructuras telemáticas, necesarias para la adecuada explotación de programas y aplicaciones informáticas.

Toda la actividad se encuentra dentro del ámbito del Convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería, oficinas de estudios técnicos, inspección, supervisión y control técnico y de calidad y con código CNAE 7112 Servicios de ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico.

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

	PLAN DE IGUALDAD	PA-001
		Edición: 24.01 Fecha: mayo 2024
		Página 6 de 65

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca 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. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre

unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

Con objeto de hacer efectivos estos compromisos, el Gobierno elaboró la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Así como también el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

	PLAN DE IGUALDAD	PA-001
		Edición: 24.01 Fecha: mayo 2024
		Página 7 de 65

2 COMPROMISO

Igneo Ingeniería Sostenible S.L.U. declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

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

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación del presente Plan de igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

	PLAN DE IGUALDAD	PA-001
		Edición: 24.01 Fecha: mayo 2024
		Página 8 de 65

3 ÁMBITO DE APLICACIÓN

3.1 ÁMBITO PERSONAL

Para todas las personas trabajadoras de: Igneo Ingeniería Sostenible S.L.U.

3.2 ÁMBITO TERRITORIAL

El presente Plan de Igualdad será de aplicación en todo el territorio nacional para los siguientes centros de trabajo de Igneo:

- **CT Tres Cantos.** Plaza de la Encina 10, 28760 Tres Cantos Madrid. Donde Prestan sus servicios 45 personas trabajadoras a la fecha de este documento.
- **CT Sevilla.** Calle Astronomía, 1 torre 5 planta 1 mod. 4, 41015 Sevilla. Donde prestan sus servicios 11 personas trabajadoras a la fecha de este documento
- **CT Cornellà.** Ctra. de Hospitalet 147 Ed. Berlin. 2ª 008940 Barcelona. Donde prestan sus servicios 27 personas trabajadoras a la fecha de este documento

3.3 ÁMBITO TEMPORAL

El presente Plan de Igualdad desplegará efectos desde el día siguiente a la fecha de su aprobación, extendiéndose durante 3 años.

	PLAN DE IGUALDAD	PA-001
		Edición: 24.01 Fecha: mayo 2024
		Página 9 de 65

4 DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL PRESENTE PLAN DE IGUALDAD

Igneo Ingeniería Sostenible no tiene representación legal de los trabajadores.

En consecuencia, la composición de la mesa negociadora se ha realizado de acuerdo al art. 87 del ET mediante convocatoria a CCOO y a UGT como sindicatos más representativos del sector, si bien ninguno de ellos ha mostrado su disposición para hacerlo.

En el primer mes tras la convocatoria no se recibió contestación de CCOO y UGT manifestó que quizá podría atender transcurridos 9 meses. Tras nuevas solicitudes al respecto una vez transcurrido amplio plazo, no se han recibido siquiera respuestas al respecto por lo que, vista la necesidad de cumplir con la legalidad vigente, y teniendo en cuenta que Igneo no tiene tampoco representación legal de los trabajadores se ha realizado el plan de igualdad de manera unilateral.

	PLAN DE IGUALDAD	PA-001
		Edición: 24.01 Fecha: mayo 2024
		Página 10 de 65

5 MARCO NORMATIVO

5.1 NORMATIVA INTERNACIONAL

En el ámbito internacional es la Carta de las Naciones Unidas de 1945 el primer instrumento en cuyo preámbulo se reconoce la igualdad entre los hombres y mujeres: “Los pueblos de las Naciones Unidas están resueltos a reafirmar la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres y de las naciones grandes y pequeñas.”

Naciones Unidas también reconoció en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 la igualdad de derechos: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos” y “Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, nacimiento o cualquier otra condición”.

Debemos mencionar las Conferencias Mundiales sobre la Mujer, las cuales se celebraron en Ciudad de México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Beijing (1995). Entre los aspectos más relevantes a destacar encontramos la Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer –CEDAW- en 1979, que nació de la I Conferencia; el enfoque de igualdad – Mainstreaming de género-, el cual se planteó por primera vez en la III Conferencia Mundial de la Mujer de 1985 en Nairobi y que se ha convertido en la base de todas las políticas; y la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.

Además, la Agenda 2030 para un Desarrollo Sostenible se ha convertido en instrumento imprescindible. Entre sus Objetivos de Desarrollo Sostenible destaca el 5, «Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas» y el 8 en su meta 5 “Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor”.

5.2 NORMATIVA EUROPEA

Entre todos los instrumentos cabe señalar el Tratado de Ámsterdam de 1997, que constituye la igualdad entre hombres y mujeres como misión de la Unión Europea. También, la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 2000 y revisada en 2007, regula el principio de igualdad ante la ley y la prohibición de discriminación, además, de dedicar un artículo a regular la

igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos. Igualmente, el Tratado de Lisboa de 2007 establece la igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación como valores de la Unión Europea y los reconoce como derechos.

Por otra parte, encontramos la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

En el ámbito laboral es necesario conocer la Directiva 2011/99/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011, por la que se crea la orden europea de protección, «destinada a proteger a una persona contra actos delictivos de otra que puedan poner en peligro su vida, su integridad física o psicológica y su dignidad, su libertad individual o su integridad sexual».

También, la Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025 responde al compromiso de la Comisión Europea de avanzar hacia una Europa con mayor igualdad de género, poniendo fin a la violencia de género, combatiendo los estereotipos, eliminando las brechas salariales y promoviendo la participación entre otros objetivos.

Y por último en el ámbito comunitario, el nuevo Plan de Acción para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres en la Acción Exterior 2021-2025 (GAP III) de la UE, que tiene como objetivo acelerar el progreso en el empoderamiento de mujeres y niñas, y salvaguardar los avances logrados en materia de igualdad de género.

5.3 NORMATIVA NACIONAL

Pasando al ámbito estatal, no debemos olvidar la Constitución Española de 1978, que proclama en su artículo 14 la igualdad de todos ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, estableciendo en su artículo 9.2 la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de los individuos y grupos en que se integra sean reales y efectivas, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de toda la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social.

En la empresa, debe considerarse la Ley Orgánica 39/1999 de 5 de noviembre de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y que supone cambios en el Estatuto de los Trabajadores.

	PLAN DE IGUALDAD	PA-001
		Edición: 24.01 Fecha: mayo 2024
		Página 12 de 65

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres fue un gran paso en la igualdad formal señala en su Título IV el derecho al trabajo en igualdad de condiciones, estableciendo este principio en el ámbito laboral, la conciliación y regulando los planes de igualdad en la empresa.

En este sentido, los planes de igualdad se definen como el conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación establece las materias que debe contener:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

En esta línea se publicó el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Por último, la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual aplicable a partir del 07.03.2023 para la protección integral del derecho a la libertad sexual de todas las personas, así como la erradicación de todas las violencias sexuales, reconociendo que afectan a las mujeres de manera desproporcionada. La ley tiene por finalidad adoptar y poner en práctica políticas efectivas, globales y coordinadas entre las distintas Administraciones competentes, que garanticen la prevención y la respuesta frente a todas las formas de violencia sexual.

	PLAN DE IGUALDAD	PA-001
		Edición: 24.01 Fecha: mayo 2024
		Página 13 de 65

6 METODOLOGÍA

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

El presente Plan está realizado teniendo en cuenta el contexto social, territorial e histórico.

Así mismo, este documento está basado en un **análisis diagnóstico** previo realizado en la empresa. En función de los resultados obtenidos en ese diagnóstico, se han marcado una serie de objetivos a cumplir. Para el cumplimiento efectivo de estos, se han elaborado unas actuaciones a llevar a cabo en un periodo concreto de tiempo, el cual se refleja en el Plan.

Por lo tanto, este documento conforma el resultado de la respuesta a una serie de cuestiones básicas que nos han permitido estructurar y elaborar el presente Plan de Igualdad con una metodología clara y concisa, y desarrolladas de manera consensuada entre las personas representantes de la empresa y de las personas trabajadoras.

Se ha realizado un estudio de la situación actual de las personas trabajadoras de la empresa desagregado por sexos. Este estudio se ha realizado en base a un cuestionario diagnóstico cuantitativo y cualitativo.

Para favorecer el estudio de los datos, éstos se muestran mediante tablas para poder analizar de manera visual los siguientes aspectos establecidos en el R.D. 901/2020, incluyendo además Salud Laboral, Violencia de Género y Comunicación:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Toda la información recogida en el presente Plan tiene carácter "confidencial", comprometiéndose el receptor a impedir su divulgación a terceros, limitándose al uso formal de esta publicación. El receptor del presente documento se compromete a no copiarlo ni reproducirlo, por sí mismo o por terceras personas, cualquiera que sea el medio a emplear o el fin a que se destine, sin obtener previamente un permiso por escrito de IGNEO.

	PLAN DE IGUALDAD	PA-001
		Edición: 24.01 Fecha: mayo 2024
		Página 14 de 65

- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Salud Laboral
- Violencia de Género
- Comunicación

Una vez realizado el Análisis Diagnóstico, y en base a él, se han acordado unos objetivos y unas medidas para incorporar en el presente Plan de Igualdad. A través de estas, se intentarán corregir las manifestaciones de desigualdad que pudieran darse en la entidad.

Junto con los objetivos y medidas incorporados, se incluyen unos indicadores de seguimiento con la finalidad de evaluar y realizar un seguimiento de los objetivos y medidas para comprobar su efectividad y poder analizar el impacto que dichas medidas tienen dentro de la empresa.

De la misma manera, se establecerá la prioridad de las medidas a aplicar diferenciándolas entre baja, media y alta.

7 ANÁLISIS DIAGNÓSTICO

7.1 DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

El presente diagnóstico incluye la información Igneo Ingeniería Sostenible SLU,.

Igneo Ingeniería Sostenible SLU. (en adelante “IGNEO”), con domicilio en Plaza de la Encina 10, núcleo 1, 2ª planta, 28760 Tres Cantos, Madrid, con CIF B10864163, constituida por tiempo indefinido el 28 de junio de 2022.

E-mail: igneo@igneoingenieria.com

Página web: <https://www.igneoingenieria.com>

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO:

Tabla 1.- Tabla de plantilla desagregada por sexo

Sexo	Plantilla	%
Hombre	70	65%
Mujer	37	35%
Total general	107	100%

IGNEO, debido al propio sector al que va dirigida su actividad y el trabajo que se desempeña, tiene una plantilla masculinizada, con un 70% de hombres. Tradicionalmente, el sector de los Servicios de Ingeniería ha sido realizada por hombres y, en la actualidad, se siguen percibiendo ciertos sesgos y estereotipos de género que afectan también a la propia recepción de candidaturas en la empresa para dichos puestos.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDAD Y SEXO:

Tabla 2.- Tabla de edades desagregada por sexo

Rangos de edad	Hombre	%	Mujer	%	Total	%
20 a 29	2	50%	2	50%	4	100%
30 a 45	20	77%	6	23%	26	100%
Igual o más de 46	48	62%	29	38%	77	100%
Total general	70	65%	37	35%	107	100%

Al haber menos mujeres en plantilla, vemos que su representatividad por edades es menor. Así, entre estas, los porcentajes más elevados los encontramos entre las trabajadoras que tienen entre 30 a 45 años y de igual o más de 46 años, con un 23% y un 38% respectivamente sobre el total de la plantilla y con un 16% y un 78% respectivamente sobre el total de mujeres.

En el tramo de 20 a 29 la proporción es la misma entre hombres y mujeres.

Finalmente, la media de edad total entre hombres y mujeres de IGNEO es de 49,01 años. Si la desagregamos por sexos, la media de mujeres es de 48,5 años y la de hombres de 49,25.

7.2 PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACION

7.2.1 Incorporaciones a la empresa igneo

Observamos que la edad media de las personas trabajadoras que se incorporaron en el 2023 es de 40 años, similar a la edad promedio de la plantilla.

En IGNEO observamos que el mayor número de incorporaciones las encontramos en las categorías 1 y 2. Estas dos categorías tiene la característica que solo ha habido dos mujeres y el resto han sido hombres.

El 99% de las personas trabajadoras se han incorporado con un contrato indefinido a tiempo completo.

Tan solo una persona del total de las personas trabajadoras se ha incorporado con un contrato de duración determinada por obra o servicio.

7.2.2 Distribución de la plantilla según modalidad de contrato y sexo:

Tabla 3.- Tabla de tipos de contrato desagregada por sexo

Tipo de contrato	Hombre	%	Mujer	%	Total	%
Indefinido / Fijo	69	66%	36	34%	105	100%
Temporal	1	50%	1	50%	2	100%
Total general	70	65%	37	35%	107	100%

Con contrato indefinido de diversos tipos hay 69 hombres (99% de hombres) y 36 mujeres (97% de mujeres). En el conjunto de la plantilla, el porcentaje de personas con contrato indefinido es del 98%, por lo que no cabe señalar diferencias significativas, entre hombres y mujeres, en cuanto al tipo de contrato.

Respecto a la jornada, el 100% de la plantilla realizan su desempeño profesional en jornada completa.

7.2.3 Criterios y canales de información y comunicación.

La empresa tiene sus propios medios y canales de información utilizados en los procesos de selección, contratación, formación y promoción a través de la plataforma Factorial.

El objetivo es seleccionar profesionales adecuados que aporten eficacia a la Organización, motivación e integración a la posición definida, priorizando la objetividad en la decisión final y la no discriminación por motivo alguno.

7.2.4 Definición y difusión de la oferta

El proceso de selección de personal se inicia una vez que se detecta la necesidad de contratación, siendo el/la responsable del departamento de RRHH quién recibe las peticiones de demanda de personal del resto de áreas de la Organización y dirige el proceso de reclutamiento.

	PLAN DE IGUALDAD	PA-001
		Edición: 24.01 Fecha: mayo 2024
		Página 18 de 65

RRHH partiendo de las necesidades transmitidas por el departamento que presenta la vacante, define y describe el perfil necesario en la plataforma, describiendo:

- La ubicación y dependencia de la vacante.
- El salario recomendable
- La descripción del puesto y sus requisitos
- La descripción de las tareas a desarrollar
- Lo que la empresa ofrece.

Toda la información se recoge en la plataforma Factorial:

La oferta así definida se describe con lenguaje no sexista y se publica en la página de vacantes de la compañía (comunicación interna) y en las plataformas externas de búsqueda utilizando las herramientas que a tal efecto se disponen en Factorial.

De esta manera las ofertas son conocidas por todo el personal interno de la compañía que en su caso podrá aplicar a la misma o recomendar a otras personas que conozcan y estén interesadas en el puesto vacante.

En algunas ocasiones y dependiendo de la dificultad para cubrir la vacante, RRHH podrá asignar la búsqueda a un Head Hunter externo, pero en todo caso el proceso se registra en Factorial para máxima transparencia.

7.2.5 Recepción de candidaturas y preselección

Las candidaturas se reciben en la plataforma, a la que tienen acceso tanto el departamento de RRHH como el departamento emisor de la vacante.

El sistema realiza un primer filtrado automático con el uso de una IA que destaca a aquellos candidatos cuyo CV se ajusta más a los requisitos del perfil publicado. RRHH realiza también un triaje de candidatos y propone al DTO Peticionario los candidatos cuyo CV se ajusta más al perfil

Los candidatos pueden subir cuanta documentación estimen oportuna para soportar su candidatura, siendo lo mínimo necesario su CV. En todo caso, se respetará la legislación relativa a la protección de datos vigente.

	PLAN DE IGUALDAD	PA-001
		Edición: 24.01 Fecha: mayo 2024
		Página 19 de 65

7.2.6 Comunicación de los resultados y pruebas de selección.

Los aspirantes preseleccionados son colocados por RRHH en el siguiente paso del proceso en FACTORIAL, pendientes de entrevista por parte del dpto. solicitante. Las entrevistas podrán ser presenciales o telemáticas, pero RRHH se encarga de la logística y la agenda.

Desarrolladas las entrevistas, el candidato.

La persona que es candidata final será elegida en base a criterios objetivos de:

- Experiencia necesaria.
- Adecuación al puesto.
- Cualificaciones.
- Capacidades.
- Habilidades.
- Encaje con los valores de la empresa.
- Personalidad.

7.2.7 Proceso de contratación

Los principios que regirán el proceso de contratación serán la objetividad y la transparencia. Tanto los trabajadores como los aspirantes a puestos vacantes serán informados de los procedimientos y criterios utilizados en la contratación.

Al cubrir un puesto vacante a través del ascenso de trabajadores de la empresa, el responsable del departamento de RRHH se asegurará y documentará que el proceso se lleva a cabo de manera justa y transparente y que -de la misma manera que con la contratación externa- no se utilizan prácticas discriminatorias en la decisión de ascender a un trabajador sobre otro.

7.2.8 Selección y acuerdo

Cuando se llega a un acuerdo con el futuro empleado, se le enviará una carta de compromiso donde se reflejen las condiciones acordadas, dicha carta se remite a través de la plataforma FACTORIAL de forma que queda registrada automáticamente en Base de datos una vez firmada por el candidato.

A continuación, RRHH solicita a la Dirección la autorización final para la contratación del candidato que queda registrada igualmente en factorial y da acceso al candidato al área de bienvenida, donde éste deberá registra las

	PLAN DE IGUALDAD	PA-001
		Edición: 24.01 Fecha: mayo 2024
		Página 20 de 65

evidencias de su titulación y formación, y demás documentación necesaria para su correcta identificación e inclusión en el contrato laboral.

De la misma forma se le asignan las tareas de revisión de la documentación de régimen interno de la compañía incluyendo el código ético de nuestro Compliance, que deberá ser leído y aceptado por el candidato en el momento de la firma del contrato.

7.2.9 Plan de Acogida. Proceso de OnBoarding

Una vez preparado el contrato y terminada esta tarea, el sistema asigna a los departamentos de soporte las tareas necesarias para: :

- Preparar las herramientas necesarias para su puesto de trabajo (ejemplos: mesa, silla, ordenador, teléfono fijo y móvil, vehículo, Epis, material etc.) a fin de que cuando se incorpore, esté todo disponible.
- Planificar, junto con el Departamento de RRHH y el Departamento de PRL, las acciones formativas específicas que hay que llevar a cabo en el momento de la incorporación.

El Departamento de RRHH le hará firmar de forma online o presencial el contrato laboral, para posteriormente se haga la tramitación a los órganos administrativos o de gestión oportunos.

7.3 CLASIFICACION PROFESIONAL

7.3.1 Distribución de la plantilla por categoría y sexo.

Tabla 4.- Tabla de distribución por Grupo - Categoría profesional, desagregada por sexo

Grupo – Categoría profesional	Hombre	%	Mujer	%	Total	% sobre total
GRUPO 01						
• Analista	20	74%	7	26%	27	25,23%
• Titulado Grado Superior						
GRUPO 02						
• Jefe Superior	37	76%	12	24%	49	45,79%
• Titulado Grado Medio						
GRUPO 03						
• Jefe de 2ª Administración	2	50%	2	50%	4	3,74%
• Progr, Téc. Cálculo y Diseño						
GRUPO 04						
• Delineante proyectista	6	86%	1	14%	7	6,54%
GRUPO 05						
• Delineante	4	31%	9	69%	13	12,15%
• Oficial 1ª y 2ª Administrativo						
• Operador, Técnico 1ª						
GRUPO 06						
• Técnico 2ª	0	0%	1	100%	1	0,93%
GRUPO 07						
• Auxiliar administrativo	1	17%	5	83%	6	5,61%
• Auxiliar técnico						
• Ordenanza						
Total general	70	65%	37	35%	107	100,00%

	PLAN DE IGUALDAD	PA-001
		Edición: 24.01 Fecha: mayo 2024
		Página 22 de 65

IGNEO se constituye con un 45,79% de la plantilla dentro del grupo 2 (Jefe Superior, Titulado Grado Medio), seguido del grupo 1 (Analista, Titulado Grado Superior) con un 25,23%.

Se observa un claro desequilibrio favorable a los hombres en los grupos 1, 2 y 4.

Por el contrario, se observa una evidente inversión de las proporciones relativas de hombres y mujeres en el grupo 5 y 7, donde es claramente mayoritario el sexo femenino.

Observamos que los hombres no están representados en el grupo 6. Sin embargo, las mujeres están representados en todas las categorías.

7.3.2 Sistemas y criterios de valoración de los puestos

La descripción de los sistemas y criterios de valoración de los puestos de trabajo, tareas, funciones y de los sistemas y/o criterios de clasificación profesional utilizados por grupos profesionales y/o categorías, analizando la posible existencia de sesgos de género y de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres, conforme a lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, se ha especificado en la Auditoria retributiva en el apartado de Valoración de Puestos de trabajo.

7.3.3 Distribución de la plantilla por puesto de trabajo y sexo

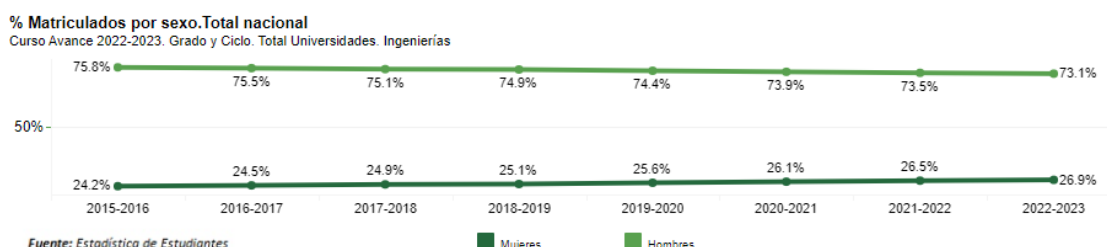
Hay una notable distancia entre mujeres y hombres y el puesto de **responsabilidad (jerarquía)** que ejercen.

- De los 9 puestos de decisión más altos, Alta Dirección y Dirección de División, ninguno es ocupado por una mujer.
- En cuanto al resto de puestos, Gerentes, Especialistas, Técnicos y Auxiliares tampoco se observa un equilibrio acorde con la distribución total entre mujeres y hombres de plantilla, se observan una proporción ligeramente mayor de hombres en la División de Consultoría de Proyectos, pero sin embargo esta proporción es notoriamente superior en porcentaje de hombres en las Divisiones de Redes y aun mayor en la División de Ingeniería. Por el contrario, un porcentaje del 71% de mujeres frente a hombres en el departamento de Soporte Organizativo, en concreto el Departamento de Administración y Finanzas, RRHH, Jurídico y ESG está compuesta exclusivamente por mujeres

Hay que hacer notar que hay una diferencia en cuanto al número de especialistas, hombres y mujeres, debido a:

- Que los últimos contratos conseguidos por IGNEO incluye un gran número de puestos de trabajo que requieren trabajar en intemperie, control y supervisión de obras, estos puestos no suelen ser solicitados por mujeres.
- Hay una gran diferencia entre el número de titulados hombres y tituladas mujeres en las carreras de Ingeniería (que abarca la mayoría de los perfiles de trabajo de nuestra empresa). En el sector de ingeniería, rama de actividades en la que se encuentra IGNEO, el número total de estudiantes en el curso 2022/2023 fue de 132.807, de los cuales el 73,1% eran hombres frente al 26,9% mujeres (estadísticas del Ministerio de Educación)

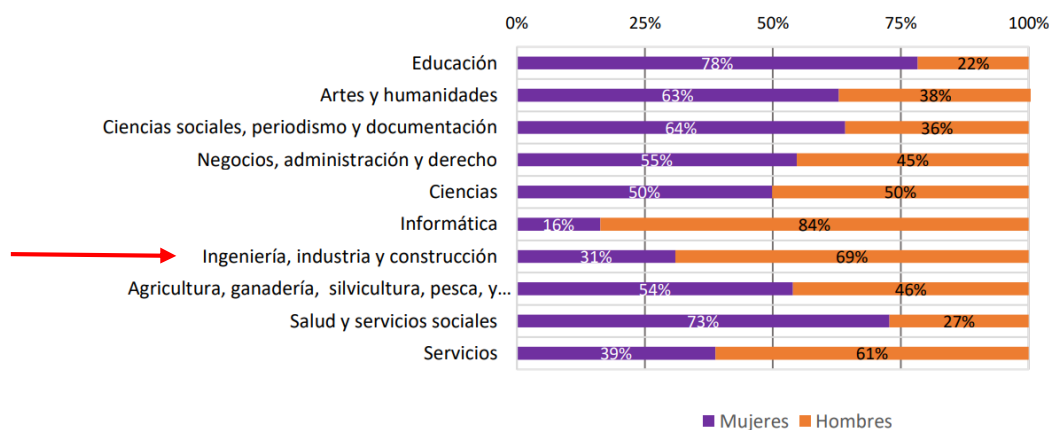
Esto quiere decir que encontrar un equilibrio en nuestro campo es muy difícil, debido a que la gran mayoría de los perfiles de trabajo en nuestra compañía, suelen estar más solicitados por hombres que por mujeres. Este hecho hace que inevitablemente el porcentaje de hombres en la plantilla sea superior que al de las mujeres, y que por consiguiente, si existen promociones internas (para puesto directivos o gerentes), sean normalmente ocupados por hombres.



Si ampliamos el campo de la ingeniería al sector de la construcción e industria los porcentajes prácticamente de mantienen.

Matriculados en Grado por ámbito de estudio y sexo. Curso 2022-23.

Porcentaje (%)



7.4 FORMACION

7.4.1 Distribución de la plantilla según nivel formativo y sexo:

En cuanto al nivel formativo de la plantilla de IGNEO se observa cómo, tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres, las enseñanzas universitarias de segundo ciclo o equivalentes (licenciaturas) son las que más presentes se encuentran dentro del ámbito formativo de la plantilla.

Por el contrario, en el extremo opuesto, se aprecia como las personas que cuentan únicamente con estudios primarios completos son casi inexistentes, al igual que ocurre con aquellas que realizaron estudios de la primera etapa de la ESO e incluso aquellas personas que se considera que no tienen estudios, alcanzando en total un 8% del total de la plantilla.

En el caso de las mujeres, la mayor parte de ellas se encuentran en posesión de títulos universitarios de segundo ciclo en concreto se encuentran en esta situación el 53% de las mismas.

Atendiendo a la formación de la plantilla masculina, el patrón mencionado se repite, aunque de manera más elevada que en el caso de las mujeres, ya que, en este caso, son un 79% de los mismos aquellos que cuentan con títulos universitarios de segundo ciclo.

Datos desagregados por sexo, relativos al número de personas que han recibido formación

	PLAN DE IGUALDAD	PA-001
		Edición: 24.01 Fecha: mayo 2024
		Página 25 de 65

IGNEO proporciona formación obligatoria y voluntaria a todas las personas trabajadoras, realizándose dentro o fuera de la jornada laboral. También se debe destacar el sistema de formación que tiene la empresa, el cual se divide entre presencial, online y mixto.

Muchos datos de las formaciones no están registrados desagregados por sexo, por ese motivo no se ha expuesto en el presente diagnóstico.

No existen compensaciones por realizar formaciones

El plan de formación se elabora desde el Dpto. RRHH en colaboración con los demás departamentos/Divisiones para identificar la necesidad formativa que cada responsable en cada uno de sus equipos.

También se reciben solicitudes por parte de los trabajadores interesados las cuales son estudiadas junto a su responsable directo. En 2023 no se ha rechazado ninguna formación solicitada.

7.4.2 Horario de la formación recibida

La empresa realiza las formaciones dentro de la jornada, fuera de la jornada y un sistema mixto.

La modalidad de curso mixto es la más utilizada por la empresa.

7.4.3 Tipo de formación recibida por sexo y categoría profesional

Toda la plantilla de IGNEO realiza los cursos indicados a continuación:

- Formación en materia de seguridad y salud (Atex, nivel básico, primeros auxilios, plan de emergencia, riesgos en oficinas, trabajos eléctricos, teletrabajo y riesgos psicosociales, productos químicos, gestión de conflictos y acoso laboral.....)
- Otras temáticas (PVsyst para cálculo de instalaciones, Excel avanzado, drafisight)
- Gestión de la igualdad en Igneo

El alumnado realiza el curso según la modalidad seleccionada y según proceda. Desde RRHH, se controla la asistencia.

La satisfacción se mide mediante los diferentes cuestionarios de evaluación a través de Factorial y mediante email a los responsables de División.

	PLAN DE IGUALDAD	PA-001
		Edición: 24.01 Fecha: mayo 2024
		Página 26 de 65

7.4.4 Formación de OnBoarding

Tras la incorporación de la persona trabajadora en la empresa, recibirá el primer día una comunicación con la formación obligatoria para su Puesto de Trabajo.

Con carácter obligatorio, deberá realizar formación de Onboarding durante los primeros 2 meses.

Esta formación se divide en dos bloques.

- Mis documentos corporativos
 - Manual de Acogida
 - Plan de igualdad (Diversidad, ética y prejuicios y discriminación)
 - Temas ISO (Políticas, Compliance, seguridad de la información y sostenibilidad y medio ambiente)
 - Plan de prevención y Manual de Calidad
- Formación específica en función de su puesto.

7.5 PROMOCION PROFESIONAL

Los perfiles profesionales siguen los criterios establecidos en la valoración de puestos especificada en la auditoria retributiva y en base la normativa aplicable.

Lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción: Para la publicación de las ofertas de empleo se procura utilizar un lenguaje inclusivo que no haga distinciones para los diferentes puestos en cuanto a las candidaturas de hombres y de mujeres.

Las personas que intervienen en los procesos de selección, gestión y retención del talento han recibido formación en igualdad.

Las promociones son parte del proceso de evaluación del desempeño: El responsable directo de la persona trabajadora es quien propone la promoción y sus condiciones. La propuesta es revisada por la dirección general y de Recursos humanos para proceder, en su caso, a su aprobación final.

La promoción se comunica personalmente al trabajador y se registra en el sistema de gestión de RRHH.

Toda la información recogida en el presente Plan tiene carácter "confidencial", comprometiéndose el receptor a impedir su divulgación a terceros, limitándose al uso formal de esta publicación. El receptor del presente documento se compromete a no copiarlo ni reproducirlo, por sí mismo o por terceras personas, cualquiera que sea el medio a emplear o el fin a que se destine, sin obtener previamente un permiso por escrito de IGNEO.

La compañía está implantando el proceso de evaluación del desempeño en el sistema adquirido para tal fin (FACTORIAL), por lo que quedarán registradas todas las evaluaciones que serán utilizadas como una información adicional para:

- Determinar las necesidades de formación de la persona trabajadora y los puntos de mejora en los que debe incidir.
- Medir el grado de cumplimiento de las competencias necesarias para el puesto que desempeña.
- Justificar las promociones internas.

7.5.1 Representación de hombres y mujeres por puestos de trabajo:

En 2023 la representación por sexos de la plantilla según los puestos de trabajo es:

Tabla 5.- Tabla de distribución por Escala - Puesto de trabajo, desagregada por sexo

Escala - Puesto de trabajo	Hombre	%	Mujer	%	Total	%
ESCALA 01 - Dir. Corporativo	9	100,00%	0	0%	9	100%
ESCALA 02 - Gerente	10	66,67%	5	33%	15	100%
ESCALA 03 - Especialista	34	68,00%	16	32%	50	100%
ESCALA 04 - Técnico	16	59,26%	11	41%	27	100%
ESCALA 05 - Auxiliar	1	16,67%	5	83%	6	100%
Total general.	70	65%	37	35%	107	100%

- Puestos de responsabilidad: no hay representación de mujeres en los puestos de responsabilidad (jerarquía) más altos: Alta Dirección y Direcciones de División. Debido fundamentalmente a que, como ya se ha indicado anteriormente, el porcentaje de hombres en la compañía es superior al de las mujeres. Por tanto, de existir una promoción interna para este tipo de puestos de responsabilidad, existe mayor probabilidad que sean ocupados por parte de un hombre y no por parte de una mujer.

- Mandos Intermedios: en los puestos de gerencia, la correlación de puestos se observa una mayor proporción de hombres frente a mujeres (10 hombres y 5 mujeres), aunque esta proporción se aproxima con la proporción global de la plantilla entre hombre y mujeres, por lo que podría suponer una representación de la situación de la plantilla.
- En Especialistas la relación es de 16 mujeres por 34 hombres, debido principalmente a que hay muchos técnicos con trabajos de campo (obras y supervisión) que históricamente son solicitados por hombres.
- Técnicos. La relación está más equiparada con 11 mujeres y 16 hombres
- Auxiliar, la correlación de puestos es de 5 mujeres y 1 hombres. En este apartado, es relevante el hecho de que la gran mayoría de puestos administrativos están ocupados por mujeres.

7.5.2 Representación de hombres y mujeres por departamentos.

Los principales puestos directivos de la compañía: dirección general (1), dirección de servicios corporativos (1), director de operaciones (1), dirección de desarrollo (1) y directores de división(JD) (4), delegado (1) están ocupados por hombres.

En los departamentos productivos (División de Ingeniería, División de Consultoría y Proyectos y División de Redes) se observan unas proporciones parecidas a la proporción global de la plantilla, aunque en Ingeniería la proporción está claramente decantada a favor de los hombres. En cambio, en Soporte Organizativo, la proporción de mujeres es del 71%, invirtiendo claramente la proporción global de la plantilla.

Si descendemos al nivel de áreas:

- Se observa una situación similar a la descrita anteriormente en las áreas de la división de Redes.
- En la división de Ingeniería tanto sus jefes de proyecto como el área de Fotovoltaica está representada exclusivamente por hombres.
- La División de Consultoría y proyectos presenta unas áreas más equilibradas.
- Para el resto de las áreas la representación se encuentra también más equilibrada salvo en los dptos. de Soporte Organizativo que la proporción es a la inversa siendo mayor el porcentaje de mujeres, en particular, se

puede observar que los departamentos de Administración y Finanzas, RRHH, y ESG están compuestas exclusivamente por mujeres.

Tabla 6.- Tabla de distribución por división/área desagregada por sexo

División/Área	Hombre	%	Mujer	%	Total	%
IGNEO MATRIZ	6	55%	5	45%	11	100%
IGNEO ESPAÑA (Alta Dirección)	4	100%	0	0%	4	100%
SOORTE ORGANIZATIVO	2	29%	5	71%	7	100%
NEGOCIOS	5	100%	0	0%	5	100%
NEGOCIOS (JD)	5	100%	0	0%	5	100%
DIV. INGENIERIA	8	73%	3	27%	11	100%
Div. Ingeniería(JP)	1	100%	0	0%	1	100%
FOTOVOLTAICA	4	100%	0	0%	4	100%
ING. NUCLEAR	3	50%	3	50%	6	100%
DIV.CONSULT. PROYECTOS	13	59%	9	41%	22	100%
Div. Consultoría y proy. (JP)	3	75%	1	25%	4	100%
CONS. INT Y AT	1	50%	1	50%	2	100%
MEDIO AMBIENTE	5	62%	3	38%	8	100%
TRAMITACIONES	4	50%	4	50%	8	100%
DIV. REDES	38	66%	20	34%	58	100%
Div. Redes (JP)	2	100%	0	0%	2	100%
REDES ELÉCTRICAS	16	62%	10	38%	26	100%
REDES GAS	20	67%	10	33%	30	100%
Total general	70	65%	37	35%	107	100,00%

JP = jefes de proyecto, JD = directores de división

Toda la información recogida en el presente Plan tiene carácter "confidencial", comprometiéndose el receptor a impedir su divulgación a terceros, limitándose al uso formal de esta publicación. El receptor del presente documento se compromete a no copiarlo ni reproducirlo, por sí mismo o por terceras personas, cualquiera que sea el medio a emplear o el fin a que se destine, sin obtener previamente un permiso por escrito de IGNEO.

7.6 CONDICIONES DE TRABAJO

Incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

7.6.1 Distribución de la plantilla según antigüedad y sexo:

Tabla 7.- Tabla de antigüedades desagregada por sexo

Antigüedad	Hombre	%	Mujer	%	Total	%
1 año o menos	13	72%	5	28%	18	100%
Dos a tres años	8	67%	4	33%	12	100%
4 a 6 años	4	57%	3	43%	7	100%
7 a 10 años	12	71%	5	29%	17	100%
Más de 10 años	33	62%	20	38%	53	100%
Total general	70	65%	37	35%	107	100%

Se observa que el grupo mayoritario en la empresa tiene una antigüedad mayor de 10 años, alcanzando el 50% de la plantilla.

Las proporciones de hombres es significativamente mayor que la proporción de mujeres en el conjunto de la plantilla salvo en el rango de 4 a 6 años en el que el porcentaje es algo más similar

Respecto a la antigüedad inferior al año se encuentran el 17% de las personas que compone la plantilla de IGNEO.

El grupo de personas con menor densidad es la antigüedad entre 4 y 6 años representando tan sólo un 7% del total.

7.6.2 Distribución de la plantilla por jornada presencial y a distancia

El sistema de trabajo de IGNEO es hibrido, es decir, las personas trabajadoras deben realizar un porcentaje de su jornada de manera presencial pero el resto de la jornada pueden elegir desde donde realizarla.

Toda la información recogida en el presente Plan tiene carácter "confidencial", comprometiéndose el receptor a impedir su divulgación a terceros, limitándose al uso formal de esta publicación. El receptor del presente documento se compromete a no copiarlo ni reproducirlo, por sí mismo o por terceras personas, cualquiera que sea el medio a emplear o el fin a que se destine, sin obtener previamente un permiso por escrito de IGNEO.

IGNEO cuenta con el 95% de la plantilla en teletrabajo, la mayoría con un acuerdo en 3 más 2 (3 días en jornada presencial y dos en teletrabajo).

Como se puede observar, existe un número considerable de personas trabajadoras que disponen de la modalidad de teletrabajo no habiendo distinción entre hombre o mujeres.

7.6.3 Bajas en la empresa

La tabla relativa a bajas por contingencias comunes desagregadas por sexo presenta una muestra significativa, en la que se aprecia prácticamente la misma proporción de casos de bajas por contingencias comunes en hombres que en mujeres respecto a la proporción global en la plantilla, sin embargo, la duración de las mismas es a la inversa teniendo más jornadas de duración en las mujeres que en los hombres. El índice de absentismo en los hombres es 0,87% frente al de las mujeres que es 3,4%

No contamos con datos desagregados por edades

El 100% de las personas trabajadoras que han causado baja tenían un contrato ordinario indefinido a tiempo completo.

Tabla 8- Bajas por CC año 2023

Sexo	Nº CC	%
Hombre	17	74%
Mujer	6	26%
Total	23	100,00%

7.6.4 Jornada, horario y distribución del tiempo

En IGNEO existe la modalidad de trabajo híbrido, un porcentaje de horas se realizan presenciales y el resto es a elección del trabajador y el responsable del mismo, pueden ser teletrabajo o presencial, en un horario flexible, siempre cumpliendo las horas de contratación. El registro de las horas se realiza a través de un programa de registro horario de nuestra Intranet. Este sistema permite un mayor bien estar para la plantilla y una mayor facilidad de conciliación.

Con respecto a las horas extras y las horas complementarias, se solicitan y aprueban en su caso y se registran en el mismo sistema. En el caso de las horas extras se compensan de forma prioritaria con el descanso equivalente establecido en el convenio de aplicación.

7.6.5 Medidas de PRL con perspectiva de género

En cuanto a las medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género, nos remitimos a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, cuyo artículo 26 está dirigido a la protección de la maternidad.

Todo el personal femenino de campo es protegido en caso de embarazo asignándole otras tareas de gabinete para evitar situaciones de riesgo en las obras o los trabajos de exterior incompatibles con su estado.

Tabla 09.-Siniestralidad en el año 2023, desagregadas por sexo:

AT con Baja año 2023

Sexo	Nº AT con baja	%
Hombre	1	100,00%
Mujer	0	0,00%
Total	1	100,00%

AT sin Baja año 2023

Sexo	Nº AT sin baja	%
Hombre	1	100,00%
Mujer	0	0,00%
Total	1	100,00%

	PLAN DE IGUALDAD	PA-001
		Edición: 24.01 Fecha: mayo 2024
		Página 33 de 65

Las tablas, de accidentes de trabajo, con y sin baja, desagregados por sexo arrojan resultados poco significativos dado lo reducido de las muestras, aunque en cualquier caso se observa que el número de accidentes es exclusivamente del colectivo masculino. Debido a que los puestos de obra, con mayores riesgos, son ocupados por hombres mayoritariamente.

7.6.6 Intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión

Igualmente, tenemos en cuenta los artículos 87 y 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, que contemplan la intimidad y desconexión digital.

7.6.7 Sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo

La clasificación profesional viene determinada en el convenio colectivo y especificada en el apartado 7.3 del presente documento.

7.6.8 Aplicación del protocolo de lucha contra el acoso sexual y/o por razón de sexo.

Para la Implementación, aplicación y resolución de procedimientos en el marco del protocolo de lucha contra el acoso sexual y/o por razón de sexo implantado en la empresa, la empresa dispone de un canal de denuncias, conocido por todos los empleados, que permite el anonimato del denunciante.

No se han producido denuncias en materia de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, ni se ha tenido que llevar a cabo ningún procedimiento por este motivo desde el inicio de la actividad de IGNEO.

La empresa no dispone de un registro de los motivos de las ausencias no justificadas, se engloban todas bajo el mismo concepto.

7.6.9 Régimen de movilidad funcional y geográfica,

No se ha producido movilidad ni funcional ni geográfica, según lo previsto en los artículos 30 y 40 del ET, desde el inicio de la actividad de IGNEO.

7.6.10 Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo,

No se han registrado modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo tal y como vienen definidas en al artículo 41 del ET, desde el inicio de la actividad de IGNEO.

Toda la información recogida en el presente Plan tiene carácter "confidencial", comprometiéndose el receptor a impedir su divulgación a terceros, limitándose al uso formal de esta publicación. El receptor del presente documento se compromete a no copiarlo ni reproducirlo, por sí mismo o por terceras personas, cualquiera que sea el medio a emplear o el fin a que se destine, sin obtener previamente un permiso por escrito de IGNEO.

7.6.11 Personas trabajadoras cedidas por otra empresa

En este apartado se identificarían el número y las condiciones de trabajo, de las personas trabajadoras cedidas por otra empresa. Sin embargo, en la actualidad la compañía no dispone de personas trabajadoras cedidas por otra empresa.

7.6.12 Inaplicaciones de convenio

No ha habido inaplicaciones del convenio realizadas conforme a lo previsto en el artículo 82.3 del ET, desde el inicio de la actividad de IGNEO.

7.7 AUDITORÍA SALARIAL

Con relación a la Valoración de Puestos de Trabajo, ésta se ha realizado utilizando la Herramienta proporcionada por el Ministerio de Igualdad.

Tabla 10. Agrupación por PT según Valoración de Puestos

Agrupación	Puesto	Puntos
Agrupación 7	Director Corporativo	633
Agrupación 5	Especialista	410
Agrupación 4	Técnico	332
Agrupación 2	Auxiliar	208

En base a los datos cuantitativos aportados por la empresa concluimos que existen diferencias salariales dentro de las mismas áreas de estudio. Si analizamos las brechas salariales que nos aparecen en algunos complementos, observamos que, los complementos se perciben en función de unos criterios objetivos, por lo tanto, si no se cumplen los criterios no se percibe el complemento.

La asignación de más responsabilidad conlleva asimismo una compensación retributiva mayor en los puestos a los que se les atribuye, factor que se observa en los puestos de responsabilidad.

Del análisis de las tablas de importes equiparados promedio según clasificación profesional y según valoración de puestos de trabajo (tablas 2.1.a y 2.1.b,

Toda la información recogida en el presente Plan tiene carácter "confidencial", comprometiéndose el receptor a impedir su divulgación a terceros, limitándose al uso formal de esta publicación. El receptor del presente documento se compromete a no copiarlo ni reproducirlo, por sí mismo o por terceras personas, cualquiera que sea el medio a emplear o el fin a que se destine, sin obtener previamente un permiso por escrito de IGNEO.

	PLAN DE IGUALDAD	PA-001
		Edición: 24.01 Fecha: mayo 2024
		Página 35 de 65

respectivamente, del Registro Retributivo), podemos deducir las siguientes conclusiones:

De los 107 trabajadores (70 hombres y 37 mujeres) el reporte retributivo es un 26% más elevado en los hombres que en las mujeres, diferencia que queda detallada a continuación:

- 1) Atendiendo a la clasificación profesional (Anexo 1), se observa que en el Grupo 01, de titulados superiores y equivalentes, la retribución promedio de los hombres es un 32% superior a la de las mujeres, si bien en cuanto a salario base los hombres están un 8% por encima. En estas retribuciones influyen factores como la antigüedad de cada persona, pero en este caso en concreto hay que reseñar que a este grupo pertenece la mayoría de integrantes del personal directivo, que perciben mayores retribuciones y que, como ya se ha comentado, son todos hombres.
- 6- En el Grupo 04 se observa que la retribución promedio de las mujeres es un 42% por encima de los hombres, esta diferencia es debida al factor de la antigüedad que está muy por encima en el caso de la única mujer que hay en este grupo frente a los 6 hombres.
- 7- En el resto de los grupos profesionales, las diferencias retributivas entre hombres y mujeres no son significativas.
- 2) Atendiendo a la valoración de puestos de trabajo (Anexo 2), podemos hacer las siguientes observaciones:
 - a. En la escala 01, referente a alta dirección, al tener sólo representación masculina no se pueden sacar conclusiones respecto a diferencias salariales entre hombres y mujeres.
 - b. En la escala 02, de gerentes, el salario promedio de los hombres es un 9% superior respecto a las mujeres. diferencia debida en parte a la antigüedad de los hombres frente a la mujer.
 - c. En la escala 03, de especialistas, el promedio de los hombres es un 9% superior respecto a las mujeres, esto es debido por un lado a que parte del grupo de los hombres pertenecen a proyectos de campo sujeto a productividades y pago en especie relativo al vehículo que tienen para acudir a las obras.
 - d. En el resto de escalas, si bien existen diferencias en la antigüedad, el promedio entre hombres y mujeres es prácticamente el mismo (un 1% a favor de las mujeres en la escala 04 de Técnicos y un 2% a favor de los hombres en el caso de la escala 05 Auxiliares)

Por tanto, IGNEO basa su política salarial en criterios objetivos y no discriminatorios.

Tabla 11. Tabla de distribución de promedios de retribuciones totales equiparadas por Escala - Puesto de trabajo, desagregada por sexo

Promedio de Retribuciones totales equiparadas		
Puestos	Hombre	Mujer
ESCALA 01 - Director Corporativo	75.690	0
ESCALA 02 - Gerente	47.452	43.200
ESCALA 03 - Especialista	28.845	26.365
ESCALA 04 - Técnico	23.742	23.999
ESCALA 05 - Auxiliar	18.202	17.870
PROMEDIO TOTALES	36.208	26.789

Tabla 12. Tabla de distribución de promedios de retribuciones totales equiparadas por Grupo - Categoría profesional, desagregada por sexo

Promedio de Retribuciones totales equiparadas		
Grupo profesional	Hombre	Mujer
GRUPO 01	58.634	39.805
GRUPO 02	28.944	26.810
GRUPO 03	25.333	24.603
GRUPO 04	22.096	31.320
GRUPO 05	22.372	22.701
GRUPO 06	0	16.648
GRUPO 07	18.202	17.870
PROMEDIO TOTALES	36.208	26.789

	PLAN DE IGUALDAD	PA-001
		Edición: 24.01 Fecha: mayo 2024
		Página 37 de 65

7.8 DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

7.8.1 Medidas para facilitar la conciliación.

Las medidas implantadas por la empresa para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos, además de las establecidas por la normativa, son las siguientes:

IGNEO tiene instaurado un sistema de trabajo híbrido que permite una mayor conciliación de la vida personal, familiar y laboral, gracias a la flexibilidad que aporta el sistema el trabajo a distancia durante un número de días a la semana.

Todo el personal que haya superado el periodo de prueba de su contrato puede acceder a dicha modalidad de trabajo híbrido, siempre que las circunstancias productivas de su puesto de trabajo lo permitan.

Por otro lado el horario de trabajo también presenta aspectos de flexibilidad como el la hora flexible de entrada entre las 8 y las 9 de la mañana y la posibilidad de trabajar mas minutos de lunes a jueves para hacer jornada reducida el viernes.

7.8.2 Canales de información sobre los derechos de conciliación.

Los criterios y canales de información y comunicación utilizados para informar a trabajadoras y trabajadores sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral son los siguientes:

Canales a nivel de información:

- Plataforma Factorial
- Emails a plantilla
- Intraneto
- Cartelería digital

Canales donde se puede interactuar (cualquier persona puede contestar a lo que se publica):

- Factorial
- Teams

7.8.3 Permisos y excedencias del último año y motivos

En 2023 se han contabilizado tres permisos por nacimiento de hijo/a de 16 semanas y permiso de lactancia. Al encontrarnos en una empresa masculinizada es lógico que nos encontremos más solicitudes de permisos de hombres que de mujeres, aunque en este caso se da la peculiaridad que los tres permisos han sido exclusivamente de hombres.

Para el resto de permisos encontramos prácticamente los mismos porcentajes entre en hombres y mujeres.

7.8.4 Distribución de la plantilla acogida a permisos no retribuidos

Respecto a los permisos no retribuidos, cabe destacar que, en la plantilla no se ha solicitado ningún permiso no retribuido ni excedencia.

7.9 INFRA REPRESENTACION FEMENINA.

Mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos, grupos y subgrupos profesionales y su evolución en los cuatro años anteriores a la elaboración del diagnóstico.

Si analizamos la globalidad de la empresa observamos que las mujeres ostentan un menor porcentaje de representatividad.

EMPRESA	%TOTAL MUJERES
IGNEO	35%

Si realizamos el análisis por categoría como ya hemos comentado anteriormente Hay una notable distancia entre mujeres y hombres y el puesto de responsabilidad(jerarquía) que ejercen: De los 9 puestos de decisión más altos, Alta Dirección y Dirección de División, ninguno es ocupado por una mujer.

Debemos destacar que tradicionalmente, el sector de la Ingeniería ha sido realizada por hombres y, en la actualidad, se siguen percibiendo ciertos sesgos y estereotipos de género que afectan también a la propia recepción de candidaturas en la empresa para dichos puestos.

	PLAN DE IGUALDAD	PA-001
		Edición: 24.01 Fecha: mayo 2024
		Página 39 de 65

7.10 RETRIBUCIONES

7.10.1 Sistema de remuneración

El Sistema de remuneración y cuantía salarial, incluidos los sistemas de primas e incentivos viene fijado en el convenio colectivo de aplicación.

7.10.2 Criterios sobre los que se establecen los conceptos salariales

Los Criterios en base a los cuales se establecen los diferentes conceptos salariales vienen determinados en el convenio colectivo de aplicación.

Los **importes anuales** recogidos en las tablas salariales vigentes se distribuyen en doce mensualidades naturales, más una paga extraordinaria en el mes de julio y otra en Navidad. Si bien, la empresa da la posibilidad a las personas trabajadoras de solicitar prorratear el pago de las dos pagas extras en los 12 meses del año.

Las pagas extraordinarias de Julio y Navidad se hacen efectivas entre los días 15 y 20, ambos inclusive, de los respectivos meses y en proporción al tiempo trabajado en el semestre natural anterior a la de Julio y en el segundo semestre del año para la correspondiente a Navidad. La fracción de mes se computará como mes completo.

Obtenido el total de unidades mensuales computables, la cuantía de la correspondiente paga extra se divide entre seis y se multiplica por el referido total de unidades mensuales computables, siendo dicho producto la cuantía efectivamente devengada por la persona trabajadora.

Dietas y desplazamientos. Los importes de las dietas para los desplazamientos que se produzcan en territorio español serán como mínimo las que se indican en el convenio de aplicación.

Complemento de Antigüedad: Lo indicado en el convenio de aplicación.

Prestaciones por enfermedad y accidente de trabajo: La compañía en cumplimiento del convenio de aplicación, complementa las prestaciones por incapacidad temporal, hasta el 100 por 100 del salario durante un plazo máximo de doce meses, desde el primer día de la baja, en enfermedad de más de treinta días.

	PLAN DE IGUALDAD	PA-001
		Edición: 24.01 Fecha: mayo 2024
		Página 40 de 65

7.10.3 Datos salariales y extrasalariales (por sexos)

Los datos desagregados por sexo relativos al salario base, complementos y restantes conceptos salariales y extrasalariales están recogidos en el registro retributivo, anexo a este documento.

7.11 PREVISION DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO

Tenemos en cuenta lo recogido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en cuanto al acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Además, nuestro convenio colectivo establece la protección frente a estos tipos de acoso entre otros.

También se dispone de un protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo que recoge una declaración de principios, definición de acoso sexual y por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.

Procedimiento de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.

La empresa tiene disponible un Canal de denuncias con el objetivo de impulsar la gestión del buen gobierno corporativo e integrar la cultura de la prevención penal en la dinámica cotidiana del grupo para crear un clima de confianza y dotarla de una mayor transparencia.

Dicho canal de denuncias se implantó como un mecanismo eficaz, para que, a través de la colaboración de todos, se puedan detectar irregularidades que pongan en riesgo la reputación e imagen de IGNEO, entre las que se incluyen el acoso laboral de todos los tipos, incluyendo los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

El Canal está disponible online 24h/7d durante todo el año y ofrece la posibilidad de enviar una comunicación de forma anónima o personal.

7.11.1 Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

El acoso sexual y acoso por razón de sexo se recoge en el convenio colectivo en su artículo 27 como falta muy grave cuya sanción puede suponer: pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional, suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses, inhabilitación durante dos años o definitivamente para ascender en el sistema de clasificación profesional de la empresa y despido.

No han existido casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo denunciados.

7.12 SALUD LABORAL

Los informes de siniestralidad en función del género del periodo 01/01/2023 al 31/12/2023

Toda la plantilla:



15/01/24 19:16:01
Igneo Ingeniería Sostenible S.L.
0810864163

Informe de evolución (desglosado por género)

	Periodo	21	22 % var.	23 % var.	sector *	umivale Activa**
	Plantilla media		79	91 15,8		
Índices	Incidencia (por mil)			10,96	7,84	34,33
	Frecuencia (por millón)			6,65	3,00	20,84
	Gravedad (por mil)			0,63	0,11	0,85
	Duración media			95,00	33,90	40,74
	Absentismo (%)			0,29		0,39
AT	Total accidentes con baja			1		
	En centro de trabajo					
	In misión			1		
	In itinere					
	Recaídas					
	Total jornadas perdidas			95		
	En centro de trabajo					
	In misión			95		
	In itinere					
	Recaídas					
EP	Total accidentes sin baja		1	1		
	Total enfermedades con baja					
	Jornadas perdidas					
	Total enfermedades sin baja					

(*) Índices publicados por el Ministerio de Trabajo y Economía Social (MTES). CNAE: 71.
(**) Sector CNAE: 71 - Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos (20336 trab.)
(***) Datos promediado del total de la población asegurada en umivale Activa

Datos índices siniestralidad de los hombres:

Toda la información recogida en el presente Plan tiene carácter "confidencial", comprometiéndose el receptor a impedir su divulgación a terceros, limitándose al uso formal de esta publicación. El receptor del presente documento se compromete a no copiarlo ni reproducirlo, por sí mismo o por terceras personas, cualquiera que sea el medio a emplear o el fin a que se destine, sin obtener previamente un permiso por escrito de IGNEO.

Toda la información recogida en el presente Plan tiene carácter "confidencial", comprometiéndose el receptor a impedir su divulgación a terceros, limitándose al uso formal de esta publicación. El receptor del presente documento se compromete a no copiarlo ni reproducirlo, por sí mismo o por terceras personas, cualquiera que sea el medio a emplear o el fin a que se destine, sin obtener previamente un permiso por escrito de IGNEO.

	PLAN DE IGUALDAD	PA-001
		Edición: 24.01 Fecha: mayo 2024
		Página 43 de 65

7.13 COMUNICACION

7.13.1 Criterios y canales de información y/o comunicación

La empresa tiene sus propios medios y canales de información utilizados en los procesos de selección, contratación, formación y promoción profesional.

La misión de este procedimiento es seleccionar profesionales adecuados que aporten eficacia a la Organización, motivación e integración a la posición definida, priorizando la objetividad en la decisión final y haciendo énfasis en la no discriminación por motivo alguno.

	PLAN DE IGUALDAD	PA-001
		Edición: 24.01 Fecha: mayo 2024
		Página 44 de 65


8 OBJETIVOS, MEDIDAS, INDICADORES Y CALENDARIZACIÓN

- Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo.
- Buscar en la empresa la ausencia de discriminación por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
- Evitar la discriminación en la promoción interna y selección.
- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo mediante la implantación de un código de conducta que proteja a todas las personas de ofensas de naturaleza sexual.
- Sensibilizar y formar a las personas de la empresa, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres.
- Promover la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de la organización.
- Promover la conciliación de la vida profesional, personal y familiar.
- Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional de forma equilibrada.

Toda la información recogida en el presente Plan tiene carácter "confidencial", comprometiéndose el receptor a impedir su divulgación a terceros, limitándose al uso formal de esta publicación. El receptor del presente documento se compromete a no copiarlo ni reproducirlo, por sí mismo o por terceras personas, cualquiera que sea el medio a emplear o el fin a que se destine, sin obtener previamente un permiso por escrito de IGNEO.


	PLAN DE IGUALDAD	PA-001
		Edición: 24.01 Fecha: mayo 2024
		Página 45 de 65

8.1 AGENTE DE IGUALDAD

Objetivo general: Velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del grupo empresarial.				
Objetivos específicos	Medidas	Indicador	Responsabilidad	Periodo Objetivo
8.1.1 Nombrar la figura de Agente de Igualdad en el grupo empresarial como persona responsable de la igualdad de trato y oportunidades	Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de IGNEO, con formación específica en la materia, que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	Persona designada	RRHH	Inmediato. Primer trimestre dese firma del PI


Toda la información recogida en el presente Plan tiene carácter "confidencial", comprometiéndose el receptor a impedir su divulgación a terceros, limitándose al uso formal de esta publicación. El receptor del presente documento se compromete a no copiarlo ni reproducirlo, por sí mismo o por terceras personas, cualquiera que sea el medio a emplear o el fin a que se destine, sin obtener previamente un permiso por escrito de IGNEO.

8.2 SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN


Objetivo general: Garantizar procesos de acceso y selección a la empresa que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades, garantizando la igualdad de trato y oportunidades en la contratación fomentando el equilibrio de hombres y mujeres				
Objetivos específicos	Medidas	Indicador	Responsabilidad	Prioridad y Calendario
8.2.1 Sensibilización	Sensibilizar a las personas implicadas en los procesos de selección en materia de igualdad de oportunidades. Comunicaciones y formación en materia de igualdad.	Numero de comunicaciones y formaciones	RRHH	ALTA Continuo
8.2.2 Utilizar las políticas de igualdad para lograr aumentar la presencia de mujeres en niveles jerárquicos donde tiene dificultades para acceder	Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en los diferentes grupos profesionales y puestos, para su traslado a la Comisión de Seguimiento	Número de mujeres y hombres en los diferentes grupos y puestos, según clasificación aportada en el Diagnóstico	RRHH / Agente de Igualdad	ALTA Continuo
8.2.3 Análisis del sistema de incorporación a la Compañía	Redacción de un protocolo de procedimiento de selección basado en criterios objetivos y no discriminatorios.	Persona designada	Dirección/ RRHH	INMEDIATO (Desde la firma del Plan de Igualdad)
8.2.4 Uso de lenguaje no Sexista	Revisión de todos los documentos de los procedimientos de selección (solicitudes, formularios, página web, anuncios...) tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos para que cumplan el principio de igualdad	Número de quejas	RRHH	ALTA Continuo
8.2.5 Acción positiva	Asegurar que, en los procesos de promoción y selección, a igualdad de condiciones y preparación de los candidatos se promoció al sexo menos representado en su nivel	Estadísticas de selección y contratación Número de mujeres contratadas / número de personas preseleccionadas.	Comisión de Seguimiento	ALTA Continuo

Toda la información recogida en el presente Plan tiene carácter "confidencial", comprometiéndose el receptor a impedir su divulgación a terceros, limitándose al uso formal de esta publicación. El receptor del presente documento se compromete a no copiarlo ni reproducirlo, por sí mismo o por terceras personas, cualquiera que sea el medio a emplear o el fin a que se destine, sin obtener previamente un permiso por escrito de IGNEO.

8.3 PROMOCIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL


Objetivo general: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, utilizando un procedimiento que base la promoción y ascensos en criterios objetivos, públicos y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencia de la persona.				
Objetivos específicos	Medidas	Indicador	Responsabilidad	Prioridad y Calendariz.
8.3.1 Evitar cualquier segregación horizontal o vertical por sexo en la clasificación profesional.	Revisar descripción de los puestos de trabajo con criterios objetivos a la realidad de la empresa. Favorecer que un mayor número de mujeres se postulen como candidatas en los procesos de promoción a los puestos en los que estén subrepresentadas	Nº de mujeres candidatas/nº de personas candidatas	RRHH Agente de Igualdad	MEDIA (desarrollar entre los 6 y los 18 meses tras la aprobación del Plan)
8.3.2 Desigualdades	Buscar que las desigualdades existentes en la actualidad, dentro de los grupos analizados se equilibren	Comprobar la evolución a un año vista mediante el Registro Retributivo actualizado	Alta Dirección, Jefes de División/ RRHH	ALTA (Anual)
8.3.3 Ofrecer a la plantilla la posibilidad de acceder a puestos de categoría superior favoreciendo candidaturas del sexo subrepresentado	Favorecer el acceso a puestos vacantes por aquellos grupos que puedan estar subrepresentados sean hombres o mujeres	Nº de individuos del género subrepresentado candidatos/nº de personas candidatas	RRHH	MEDIA Cuando surjan oportunidades)

8.4 RETRIBUCIÓN

Objetivo general: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las condiciones laborales de la empresa independientemente de su género y posición.				
Objetivos específicos	Medidas	Indicador	Responsabilidad	Prioridad y calendariz.
8.4.1 Análisis de la brecha salarial	Elaboración de un registro salarial anual a fin de analizar posibles brechas salariales.	Documento análisis Registro retributivo	RRHH	ALTA (una vez al año)
8.4.2 Favorecer la ampliación de tiempo parcial a completo	Ofertar a las personas que trabajan a tiempo parcial las vacantes a tiempo completo	Nº de cambios internos	RRHH	MEDIA (durante la vigencia del plan)
8.4.3 Evitar cualquier segregación horizontal o vertical por razón de sexo	Análisis de nº de hombres y mujeres por departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional	Informe	RRH	MEDIA (Anual durante el primer trimestre del año)
8.4.4 Trabajar con transparencia retributiva. Correcta valoración de Puestos	Realizar un estudio salarial de toda la plantilla, operativa y estructura en el que se analicen las retribuciones medias de las mujeres y de los hombres, por categoría y puestos, retribuciones fijas y variables, con desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extrasalariales, así como los criterios para su percepción.	Auditoria retributiva	RRHH	ALTA (una vez al año)


Toda la información recogida en el presente Plan tiene carácter "confidencial", comprometiéndose el receptor a impedir su divulgación a terceros, limitándose al uso formal de esta publicación. El receptor del presente documento se compromete a no copiarlo ni reproducirlo, por sí mismo o por terceras personas, cualquiera que sea el medio a emplear o el fin a que se destine, sin obtener previamente un permiso por escrito de IGNEO.

8.5 CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Objetivo general: Facilitar la conciliación familiar de todos los trabajadores.				
Objetivos específicos	Medidas	Indicador	Responsabilidad	Prioridad y calendariz.
8.5.1 Difusión	Divulgación de los derechos a los que se puede acceder, de acuerdo con la ley vigente para la conciliación de la vida personal y laboral. Comunicación periódica a TODA la plantilla para recordar dichos derechos.	Numero de comunicados	Comisión de igualdad	MEDIA (Semestral)
8.5.2 Reuniones de trabajo	Consensuar con todas las partes el horario de reuniones de tarde. (Excepto en los casos imprescindibles, tales como reuniones con países con distinta franja horaria o por indicaciones del cliente).	Convocatorias reunión	Todos	MEDIA (Cuando ocurra)
8.5.3 Permisos	Permiso retribuido para el acompañamiento de menores a cargo por el tiempo indispensable para asistir a las citas médicas establecidas con alguna especialidad del servicio público de salud.	Nº de permisos solicitados desagregados por sexo	RRHH	INMEDIATA (cuando ocurra)
8.5.4 Trabajo a Distancia	Mantener, siempre que productivamente sea posible, el acuerdo actual de teletrabajo	% personal en teletrabajo	Todos	MEDIA (A largo del año)


Toda la información recogida en el presente Plan tiene carácter "confidencial", comprometiéndose el receptor a impedir su divulgación a terceros, limitándose al uso formal de esta publicación. El receptor del presente documento se compromete a no copiarlo ni reproducirlo, por sí mismo o por terceras personas, cualquiera que sea el medio a emplear o el fin a que se destine, sin obtener previamente un permiso por escrito de IGNEO.

8.6 FORMACIÓN

Objetivo general: Formar y sensibilizar en materia de igualdad de trato y oportunidades y de acoso sexual y/o por razón de sexo.				
Objetivos específicos	Medidas	Indicador	Responsabilidad	Prioridad y Calendariz.
8.6.1 Cursos de formación	Garantizar el acceso a los cursos de formación a todas las personas, sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo.	Estadísticas de la comisión de formación	RRHH	MEDIA Durante todo el año
8.6.2 Manuales Internos	Recordar a toda la plantilla la política en materia de igualdad de genero	Comunicaciones	RRHH	ALTA Primer trimestre a la aprobación del plan
8.6.3 Sensibilización	Se realizarán píldoras formativas de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades y acoso sexual y/o por razón de sexo para toda la plantilla	Numero de píldoras	RRHH	MEDIA (A lo largo de la vigencia del plan)
8.6.4 Formación del Comité de igualdad	Formar a las personas que integran la Comisión de Igualdad en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo.	Numero de formaciones	Personal externo	MEDIA (en los seis primeros meses)
8.6.5 Formar a las personas responsables de los procesos de formación	Se impartirá formación a las personas responsables de los procesos de selección y promoción específica en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres	Numero de formaciones	Personal externo	MEDIA (se pondrá en marcha en el tercer trimestre desde la aprobación del plan)
8.6.6 Formación Interna	Fomentar que la formación interna se produzca dentro de la jornada laboral, para favorecer la conciliación laboral y familiar.	Estadísticas de la comisión de formación	RRHH	Cuando ocurra

Toda la información recogida en el presente Plan tiene carácter "confidencial", comprometiéndose el receptor a impedir su divulgación a terceros, limitándose al uso formal de esta publicación. El receptor del presente documento se compromete a no copiarlo ni reproducirlo, por sí mismo o por terceras personas, cualquiera que sea el medio a emplear o el fin a que se destine, sin obtener previamente un permiso por escrito de IGNEO.


8.7 RIESGOS Y SALUD LABORAL

Objetivo general: Incluir el género en todo lo relativo con la prevención de riesgos laborales				
Objetivos específicos	Medidas	Indicador	Responsabilidad	Prioridad y Calendariz.
8.7.1 Evaluación PT	Revisar la evaluación de riesgos de puesto de trabajo específica a los riesgos inherentes a trabajadoras embarazadas y/o en período de lactancia.	Comunicación de PRL	PRL	ALTA (Actualizar cuando se presenten PT nuevos)
8.7.2 Prevención	Cambiar de puesto de trabajo a mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, a uno que no conlleve riesgos, si el suyo habitual conlleva un riesgo que no se pueda evitar por mínimo que sea, para su situación.	Comunicación de PRL	PRL	ALTA (Cuando ocurra el caso)
8.7.3 Acoso sexual o por razón de sexo	Revisar los protocolos realizados por la empresa en esta materia	Comunicación de PRL	PRL	ALTA Durante el primer semestre desde la firma del plan

Toda la información recogida en el presente Plan tiene carácter "confidencial", comprometiéndose el receptor a impedir su divulgación a terceros, limitándose al uso formal de esta publicación. El receptor del presente documento se compromete a no copiarlo ni reproducirlo, por sí mismo o por terceras personas, cualquiera que sea el medio a emplear o el fin a que se destine, sin obtener previamente un permiso por escrito de IGNEO.


	PLAN DE IGUALDAD	PA-001
		Edición: 24.01 Fecha: mayo 2024
		Página 52 de 65

8.8 COMUNICACIÓN, SENSIBILIZACIÓN E IMAGEN


Objetivo general: Consolidar como compromiso de la empresa la igualdad de trato y de oportunidades en todos sus ámbitos de intervención.				
Objetivos específicos	Medidas	Indicador	Responsabilidad	Prioridad y Calendariz.
8.8.1 Imagen Corporativa	Promover que las imágenes promocionales de la empresa no incluyan ningún aspecto de carácter discriminatorio por razón de sexo	Numero de revisiones	RRHH	MEDIA (Continuo)
8.8.2 Publicación	Incluir el plan de igualdad de IGNEO en la web de la empresa. Difusión entre todas las personas trabajadoras de la empresa a través de la intranet, su publicación cartelería digital ubicada en las diferentes sedes y en la página web de la compañía.	Numero de revisiones	RRHH	INMEDIATA (En el momento que esté aprobado)
8.8.3 Canales de Difusión	A través del canal de difusión interno promover la divulgación de la igualdad de trato entre mujeres y hombres. Tener en cuenta las fechas significativas y difundir los mensajes.	Comprobar	RRHH	MEDIA (Continuo)
8.8.4 Incorporar la perspectiva de género a la estrategia de comunicación de la empresa	Revisión de las comunicaciones internas y externas para garantizar un uso no sexista del lenguaje	Número de comunicaciones	RRHH	MEDIA (Continuo)

Toda la información recogida en el presente Plan tiene carácter "confidencial", comprometiéndose el receptor a impedir su divulgación a terceros, limitándose al uso formal de esta publicación. El receptor del presente documento se compromete a no copiarlo ni reproducirlo, por sí mismo o por terceras personas, cualquiera que sea el medio a emplear o el fin a que se destine, sin obtener previamente un permiso por escrito de IGNEO.

8.9 ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo general: Prevención y atención a las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo				
Objetivos específicos	Medidas	Indicador	Responsabilidad	Prioridad y Calendariz.
8.9.1 Difusión de un Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo.	Difusión del protocolo en el canal de difusión Factorial	Comunicación	RRHH	MEDIA (durante los seis meses siguientes a la aprobación del plan)
8.9.2 Formación específica sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo.	Impartir formación específica sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo a la Comisión de Igualdad.	nº de formaciones	RRHH	MEDIA (durante los seis meses siguientes a la aprobación del plan)
8.9.3 Seguimiento de las actuaciones por acoso sexual y por razón de sexo en la compañía	informar a la Comisión de seguimiento de todos los casos y seguimiento de las medidas tomadas	n de casos	Comisión de seguimiento	MEDIA (cuando ocurra)

8.10 VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo general: Prevenir y erradicar la violencia de género dentro de la empresa.				
Objetivos específicos	Medidas	Indicador	Responsabilidad	Prioridad y Calendariz.
8.10.1 Concienciación acerca de la violencia de género y otras formas de violencia contra la mujer.	Informar estadísticamente a la Comisión de Seguimiento del Plan de los casos de mujeres víctimas de género tratados y de las medidas aplicadas.	Informe	RRHH	(reunión de seguimiento)
8.10.2 Mejora de las condiciones personales y laborales de las mujeres víctimas de violencia de género	Informar estadísticamente a la Comisión de Seguimiento del Plan de los casos de mujeres víctimas de género tratados y de las medidas aplicadas.	Informe	RRHH	ANUAL

8.11 CRONOGRAMA

	2024			2025				2026				2027			
CRONOGRAMA	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
Agente de Igualdad															
8.1.1															
8.2 Selección y contratación															
8.2.1															
8.2.2															
8.2.3															
8.2.4															
8.2.5															
8.3 Promoción y clasificación profesional															
8.3.1															
8.3.2															
8.3.3															
8.4 Retribución															
8.4.1															
8.4.2															
8.4.3															
8.4.4															
8.5 Conciliación de la vida laboral y familiar															
8.5.1															
8.5.2															
8.5.3															
8.5.4															
8.5.5															
8.6 Formación															
8.6.1															
8.6.2															
8.6.3															
8.6.4															
8.6.5															
8.6.6															
8.7 Riesgos y salud laboral															
8.7.1															
8.7.2															
8.7.3															
8.8 Comunicación, sensibilización e imagen															
8.8.1															
8.8.2															
8.8.3															
8.8.4															
8.9 Acoso sexual y por razón de sexo															
8.9.1															
8.9.1															
8.9.3															
8.10 Violencia de género															
8.10.1															
8.10.2															

Toda la información recogida en el presente Plan tiene carácter "confidencial", comprometiéndose el receptor a impedir su divulgación a terceros, limitándose al uso formal de esta publicación. El receptor del presente documento se compromete a no copiarlo ni reproducirlo, por sí mismo o por terceras personas, cualquiera que sea el medio a emplear o el fin a que se destine, sin obtener previamente un permiso por escrito de IGNEO.

	PLAN DE IGUALDAD	PA-001
		Edición: 24.01 Fecha: mayo 2024
		Página 56 de 65

9 MEDIOS DESTINADOS A LA CONSECUCCIÓN DEL PLAN

La correcta consecución del Plan de Igualdad implica una planificación cuidadosa y rigurosa en la que se han de tener en cuenta diferentes factores. Uno de los aspectos clave en la implementación del Plan de Igualdad es la disposición de diversos recursos y medios que permitan llevar a cabo de manera efectiva y eficiente las distintas medidas propuestas en el plan.

La disponibilidad de estos recursos y medios se convierte así en un elemento fundamental para la consecución de los objetivos propuestos en el Plan de Igualdad, y su ausencia o insuficiencia puede dificultar o impedir la efectiva implementación de las medidas contempladas. Por lo tanto, es esencial realizar una adecuada identificación y valoración de los recursos y medios necesarios, con el fin de asegurar la viabilidad y efectividad del Plan de Igualdad y su adecuada implementación en la organización.

En resumen, la consideración de los recursos y medios necesarios para llevar a cabo las distintas medidas propuestas en el Plan de Igualdad se presenta como una condición imprescindible para el éxito de su implementación y para la consecución de la igualdad efectiva en la organización.

9.1 MEDIOS MATERIALES

La empresa pondrá a disposición los recursos materiales necesarios para la implementación de las medidas propuestas.

9.2 MEDIOS HUMANOS

Con el fin de garantizar el cumplimiento efectivo del Plan de Igualdad la empresa establecerá una Comisión de Seguimiento encargada de supervisar la implementación de las medidas propuestas.

Dicha comisión será responsable de monitorear el desarrollo del plan y de proponer las acciones necesarias para asegurar su efectiva consecución. Asimismo, estará encargada de velar por la resolución de cualquier problema que pudiera surgir durante el proceso de implementación del Plan, con el objetivo de asegurar su correcta aplicación y cumplimiento.

9.3 MEDIOS ECONÓMICOS

La empresa asignará los recursos económicos necesarios para la implementación efectiva del Plan de Igualdad.

Toda la información recogida en el presente Plan tiene carácter "confidencial", comprometiéndose el receptor a impedir su divulgación a terceros, limitándose al uso formal de esta publicación. El receptor del presente documento se compromete a no copiarlo ni reproducirlo, por sí mismo o por terceras personas, cualquiera que sea el medio a emplear o el fin a que se destine, sin obtener previamente un permiso por escrito de IGNEO.

	PLAN DE IGUALDAD	PA-001
		Edición: 24.01 Fecha: mayo 2024
		Página 57 de 65

La empresa adoptará todas las medidas necesarias para garantizar el éxito del Plan de Igualdad, incluyendo la posibilidad de contratar personal externo o empresas especializadas para aquellos aspectos que excedan las capacidades de la Comisión de Igualdad. La empresa se compromete a utilizar todos los recursos a su alcance para asegurar la resolución efectiva del Plan y el cumplimiento de los objetivos propuestos, velando siempre por la calidad y eficacia de las medidas implementadas en aras de la promoción de la igualdad en la organización.

	PLAN DE IGUALDAD	PA-001
		Edición: 24.01 Fecha: mayo 2024
		Página 58 de 65

10 COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

La Comisión de Seguimiento tendrá la siguiente composición:

- Por una parte, en representación de la empresa, la Dirección de Igneo
- y por otra, en representación de la parte social, las personas ad hoc elegidas por la plantilla.

La Comisión de Seguimiento tendrá composición paritaria, esto quiere decir que indistintamente del número de integrantes de cada parte se considerará como un voto proporcional por cada parte de la representación, empresarial (dos personas) y de las personas trabajadoras (dos personas). De entre estas personas se elegirá una secretario o secretaria de la comisión.

Ambas partes son interlocutores válidos, para la vigencia y seguimiento del plan y negociar, en caso necesario, las modificaciones y revisiones pertinentes. De la misma forma constituirán la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, con las siguientes competencias:

- ✓ Negociación de las modificaciones que sean precisas durante la implantación del Plan de Igualdad.
- ✓ Elaboración de informes de seguimiento.
- ✓ Identificación de las dificultades observadas en la implantación de las medidas.
- ✓ Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- ✓ Seguimiento de los indicadores de medición y establecimientos de los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantas.
- ✓ El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.
- ✓ Evaluación final del Plan de Igualdad a la finalización de su vigencia.
- ✓ Otras funciones que sean acordadas en el seno de la comisión.

Así mismo, serán funciones de la Secretaria o Secretario:

- ✓ Enviar las convocatorias.
- ✓ Proponer el orden del día.
- ✓ Centralizar toda la documentación.

Toda la información recogida en el presente Plan tiene carácter "confidencial", comprometiéndose el receptor a impedir su divulgación a terceros, limitándose al uso formal de esta publicación. El receptor del presente documento se compromete a no copiarlo ni reproducirlo, por sí mismo o por terceras personas, cualquiera que sea el medio a emplear o el fin a que se destine, sin obtener previamente un permiso por escrito de IGNEO.

	PLAN DE IGUALDAD	PA-001
		Edición: 24.01 Fecha: mayo 2024
		Página 59 de 65

10.1 REUNIONES DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

La comisión se reunirá anualmente. En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- ✓ El resumen de las materias tratadas.
- ✓ Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- ✓ Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- ✓ Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

10.2 CONFIDENCIALIDAD

Las personas que integran la Comisión de Seguimiento 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.

10.3 SUSTITUCIÓN DE LAS PERSONAS DE LA COMISIÓN

Las personas que integren la Comisión de Seguimiento serán sustituidas en caso de vacante, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión de Seguimiento y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante.

	PLAN DE IGUALDAD	PA-001
		Edición: 24.01 Fecha: mayo 2024
		Página 60 de 65

10.4 OTRAS DISPOSICIONES

En este apartado la Comisión de Seguimiento podrá detallar cualesquiera otras disposiciones relativas al funcionamiento de dicha Comisión en relación con el proceso de seguimiento y aplicación del Plan de Igualdad. También podrán incorporarse cualquier otra función de la Comisión que venga determinada en el convenio colectivo aplicable o que se acuerde por la propia Comisión.

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

	PLAN DE IGUALDAD	PA-001
		Edición: 24.01 Fecha: mayo 2024
		Página 61 de 65

11 PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Debido a que el Plan de igualdad es un documento flexible que consta de: medidas, responsables, indicadores, y temporalidad; todo lo dispuesto en este proyecto podrá ser modificado por decisión de la Comisión en caso de:

- Detectar errores en el entendimiento o la implantación de la medida, que impidan su uso, o fomenten un uso inadecuado de la misma.
- No tener los indicadores correctos o suficientes para el posterior seguimiento del impacto.
- Que se detecte que el periodo establecido es insuficiente o, por el contrario, demasiado extenso para poder detectar los factores a analizar correctamente.

Para dichos cambios, se convocará una reunión para negociarlo y se seguirá el procedimiento de votaciones recogido en el reglamento de la Comisión de Igualdad de la empresa.

En la disposición del artículo 9.2 del RD 901/2020. *Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión del plan*. Se recogen las situaciones que se puedan contemplarse para proceder a una revisión del plan sin perjuicios de los plazos de revisión.

Todas las discrepancias de lectura de evaluación o revisión quedarán reflejadas en el acta de reunión, pudiendo tenerse en cuenta en la elaboración de próximos planes con el fin de mejora de los mismos. En caso de que la normativa legal o convencional indique cambios que afecten al contenido y/o distribución de este documento, se deberá modificar para cumplir con las obligaciones pertinentes en el plazo que la normativa designe.

El proceso de modificación, si fuere necesario, estará basado en los criterios de evaluación siguientes:

A. Eficacia:

Trata de valorar hasta qué punto se han alcanzado los objetivos establecidos, y si se han obtenido los resultados esperados, sin tener en cuenta los costes necesarios para su obtención.

B. Cobertura:

Toda la información recogida en el presente Plan tiene carácter "confidencial", comprometiéndose el receptor a impedir su divulgación a terceros, limitándose al uso formal de esta publicación. El receptor del presente documento se compromete a no copiarlo ni reproducirlo, por sí mismo o por terceras personas, cualquiera que sea el medio a emplear o el fin a que se destine, sin obtener previamente un permiso por escrito de IGNEO.

	PLAN DE IGUALDAD	PA-001
		Edición: 24.01 Fecha: mayo 2024
		Página 62 de 65

Es la relación entre la plantilla que se beneficia de una actividad y la total que tiene la necesidad de ésta.

C. Participación:

Bajo este criterio se analiza la oportunidad de todas las partes de participar en todas y cada una de las fases de planificación y evaluación de las acciones.

Tras estos tres criterios se debe llevar a cabo la evaluación en dos niveles:

A. Evaluación de medidas: Constituye el nivel más concreto de evaluación. Será impulsado por la Comisión con carácter anual.

B. Evaluación integral del Plan: El segundo nivel de evaluación es el del Plan en su globalidad. El impulso de éste corresponde a la Comisión de Igualdad, la cual gestionará el Informe Final en el que se analizarán y elaborarán las propuestas a incluir en el próximo Plan. Las modificaciones y revisiones se llevarán a cabo según el calendario del propio Plan de Igualdad incluyendo todos los puntos que se recojan a lo largo del tiempo en todos sus niveles.

Ante la necesidad de solventar alguna discrepancia o problema que pudiera surgir en cualquiera de las fases del Plan de igualdad (la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión), cualquier persona interesada podrá notificar dicha situación a la Comisión a través de los siguientes medios: en caso de personal laboral de la empresa, se realizará a través de comunicación directa a la COMISIÓN DE SEGUIMIENTO –representación legal de las personas trabajadoras- y, en caso de personal directivo, a través de las personas representantes de la empresa de la Comisión. En estos casos será la Comisión quien acordará la conveniencia de una reunión extraordinaria para acometer el asunto o si conviene esperar a la siguiente reunión según calendario. La decisión se tomará por el voto favorable de la mayoría de la Comisión y deben resolver en un periodo no superior a siete días naturales.

En caso de desacuerdo, la Comisión podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio colectivo.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras.

12 EVALUACIÓN

Para la evaluación del Plan de Igualdad, se realizará un informe anual de seguimiento, así como un informe final de evaluación del Plan, donde se contenta todo lo expuesto a continuación.

La metodología de evaluación del Plan de Igualdad consistirá en realizar una valoración objetiva y sistemática del proyecto, analizándolo desde el inicio hasta el final. No hay que olvidarse que el presente Plan de Igualdad está basado en unos objetivos a cumplir mediante acciones concretas, por lo que resulta imprescindible analizar la pertinencia de los objetivos y la consecución de los mismos, su eficacia y su eficiencia, así como las repercusiones de las acciones realizadas.

Con la finalidad de analizar el grado de cumplimiento de las actuaciones plasmadas en el Plan de Igualdad y como también, la consecución de objetivos y el impacto en la plantilla, se aplicará una técnica metodológica mixta que aplique criterios cuantitativos y cualitativos. Esta metodología permitirá dar cuenta de los resultados obtenidos para valorar el grado de ejecución del Plan.

Los criterios cuantitativos nos permitirán conocer objetivamente el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad, es decir, acciones concretas que se han llevado a cabo, número de asistentes, personas beneficiadas, etc.

Los criterios cualitativos nos permitirán conocer el impacto de las acciones tomadas respecto al personal colegiado y la plantilla de la entidad.

También consideramos importante llevar a cabo una metodología basada en tres aspectos relevantes: proceso, resultados e impacto. Estas tres áreas nos permitirán identificar cualquier deficiencia que se haya podido apreciar en el Plan de Igualdad para, más tarde, evaluarlo y proponer mejoras al respecto.

12.1 EVALUACIÓN DE PROCESO.

En este aspecto, se identificarán los niveles de desarrollo de las medidas emprendidas por medio de las actuaciones planificadas y el tipo de dificultad encontrada.

Se especificarán todas las acciones, de tal manera, que puedan plasmarse en un documento donde aparezca si se ha realizado, está en proceso o no se ha realizado.

- Se considera que una acción SE HA REALIZADO cuando se han ejecutado actividades concordantes a lo largo del periodo establecido.
- Se considera que una acción SE HA REALIZADO PARCIALMENTE cuando se dan alguno de los siguientes supuestos:
 - Aunque se haya realizado alguna de las acciones establecidas y no se hayan completado en su totalidad.
 - Cuando se hayan dado circunstancias externas a la organización que hayan imposibilitado la realización de la acción establecida.
 - Si, por motivos de adaptación a los objetivos del Plan, se ha sustituido la acción establecida por otra más pertinente pero no se haya terminado de ejecutar dicha acción.
 - Cuando se haya realizado la acción, pero no se ha realizado durante el tiempo de duración que establecida en el Plan.
- Se considera que UNA ACCIÓN NO SE HA REALIZADO cuando no se ha llevado a cabo ninguna actividad concordante durante el periodo de inicio del Plan hasta el momento de la evaluación.

12.2 EVALUACIÓN DE RESULTADOS.

Identifica la consecución de los objetivos específicos establecidos en el Plan a través del grado de cumplimiento y adecuación de las actuaciones. Para ello se analizará:

- Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan.
- Nivel de corrección de las desigualdades.
- Grado de consecución de los resultados esperados.

12.3 EVALUACIÓN DE IMPACTO

Identifica el grado de consecución de los objetivos generales de todas las áreas del Plan. Para ello se analizará:

- Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la entidad.
- Grado de acercamiento de la igualdad a la plantilla.
- Cambios en la cultura y de actitudes.
- Reducción de desequilibrios en la plantilla.

	PLAN DE IGUALDAD	PA-001
		Edición: 24.01 Fecha: mayo 2024
		Página 65 de 65

12.4 EVALUACIÓN GLOBAL DEL PLAN DE IGUALDAD

Una vez finalizada la evaluación del Plan de Igualdad, se hará imprescindible realizar un informe que refleje todas las conclusiones extraídas de dicha evaluación, con la finalidad de corregir, en caso de ser necesario, ciertas medidas o actuaciones que pudieran darse en el Plan de Igualdad original ya que, como mencionamos, un Plan de Igualdad es un documento vivo sometido a las exigencias de las circunstancias de cada momento. Este informe permitirá identificar las áreas de mejora para adaptar el Plan de Igualdad a las mencionadas exigencias.

13 APROBACION DEL PLAN DE IGUALDAD.

Este plan de igualdad ha sido aprobado unilateralmente por la dirección de la compañía, ante la no comparecencia de los sindicatos mayoritarios del sector a la mesa negociadora.

Fdo: Ulises Perez Tolón
 Director de servicios corporativos
 20 de mayo de 2024

Toda la información recogida en el presente Plan tiene carácter "confidencial", comprometiéndose el receptor a impedir su divulgación a terceros, limitándose al uso formal de esta publicación. El receptor del presente documento se compromete a no copiarlo ni reproducirlo, por sí mismo o por terceras personas, cualquiera que sea el medio a emplear o el fin a que se destine, sin obtener previamente un permiso por escrito de IGNEO.