

PLAN DE IGUALDAD

ANGEL ROADE,S.L

Contenido

1.-Presentación	2
2.-Partes suscriptoras del plan de igualdad.....	7
3.-Ámbito personal, territorial y temporal.....	8
4.-Duración y vigencia del plan	8
5.-Informe diagnóstico	9
6.-Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres	11
7. Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad ...	22
8. Medidas de igualdad.....	23
9. Calendario de actuaciones	35
10. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica	36
11. Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.....	52

1.-Presentación

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	ANGEL ROADE, S. L
NIF	B15111719
Domicilio social	Polígono de la Grela, Calle Gambrinus Nº89-A Coruña
Forma jurídica	Sociedad Limitada
Año de constitución	1987
Responsable de la Entidad	
Nombre	Juan Antonio Roade Rodríguez
Cargo	Gerente
Telf.	981.142.287
e-mail	antonio@angelroade.es
Responsable de Igualdad	
Nombre	Eva Linares Domínguez
Cargo	RRHH
Telf.	981.142.287
e-mail	laboral@angelroade.es
ACTIVIDAD	
Sector Actividad	Instalación y mantenimiento industrial.
CNAE	4322
Descripción de la actividad	Diseño, ejecución y mantenimiento de instalaciones de fontanería, calefacción, vapor, electricidad, climatización, gas, saneamiento, frío industrial, productos petrolíferos, aparatos a presión y protección contra incendios (Sistemas Automáticos de Detección de Incendios. Sistemas Manuales de Alarma de Incendios. Sistemas de Comunicación de Alarmas. Sistemas de Abastecimiento de Aguas contra Incendios. Sistemas de Hidrantes Exteriores. Sistemas de Bocas de Incendio Equipadas. Sistemas de Extinción por

	Rociadores Automáticos de Agua. Sistemas de Extinción por Agua Pulverizada. Extintores de incendios.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	España					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	7	Hombres	37	Total	44
Centros de trabajo	1					
Facturación anual (€)	3.665.348,75					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	No					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	Plan de igualdad antiguo					
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres	2	Hombres	1	Total	3

El I Plan de Igualdad de **ANGEL ROADE, S.L** se sustenta en toda la legislación que a continuación se pasa a exponer, que tiene como objetivo principal garantizar la igualdad de oportunidades, en su más amplio sentido, entre mujeres y hombres.

Normativa internacional

Como fundamento esencial y fuente de las posteriores legislaciones en materia de igualdad contamos con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948, pues en su artículo primero proclama que “todos los seres humanos nacen libres y en igualdad de dignidad y derechos”, y en el siguiente se establece que todas las personas cuentan con estos derechos y libertades “sin distinción raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política (...)”. Así como el segundo párrafo del artículo 23 hace referencia a la igualdad salarial por el mismo trabajo. Todos ellos, al igual que el propio preámbulo, se asientan en la igualdad de condiciones, lo que se instaura como principio rector, aunque se requirió el paso de los años para el adecuado desarrollo normativo sectorial.

En el ámbito laboral, la Organización Internacional del Trabajo desarrollo en el año 1951 el Convenio número 100, sobre igualdad de remuneración sin discriminación por sexo, que instaba a los Estados miembro a integrar este derecho en su normativa, así como a establecer mecanismos que garantizaran su cumplimiento. Años después, en 1958, y en la misma línea el Convenio número 111 sobre la discriminación en el empleo y ocupación, en aras de promover la igualdad de oportunidades y de trato en esta materia. En 1966 se proclamaban en la Asamblea General de las Naciones Unidas dos Pactos Internacionales de gran calado, aunque no entrarían en vigor hasta pasados 10 años. Por un lado, el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, que en numerosos artículos señala la igualdad sin ningún tipo de discriminación, como el artículo 3 y el 26, que refiere a la igualdad ante la ley.

Por otro lado, el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, donde se enmarcan las garantías de disfrute de derechos sin discriminación de ningún tipo en su artículo segundo y tercero. Y el artículo 7 introduce de nuevo la igualdad de remuneración, de condiciones laboral y oportunidades entre sexos.

No obstante, no es hasta el año 1979 que se proclama la necesidad de garantizar la igualdad de género con la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, con la derogación de toda normativa con carácter discriminatorio y el establecimiento de protección jurídica de las mujeres con tribunales especializados –artículo 2-. En este mismo texto se observa la protección de la maternidad, así como la introducción de medidas para rectificar las desviaciones discriminatorias sufridas por las mujeres debido a los roles de género y su pérdida de autonomía, pues podemos avistar las primeras referencias a la necesidad de corresponsabilidad en el hogar –artículo 5-, y la orientación profesional sexista –artículo 10-.

En la misma época, las Naciones Unidas empezaron a organizar Conferencias Mundiales sobre la Mujer, de manera periódica. La primera de ellas en 1975 en Ciudad de México, en Copenhague en 1980, Nairobi en 1985, y, diez años después la conferencia celebrada en Beijing. Esta marcó un punto de inflexión en la materia al elaborar un programa de acción, Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, adoptada por 189 países en la que se introducía la perspectiva de género mediante objetivos a largo plazo en 12 áreas, con la finalidad de afianzar el empoderamiento femenino.

Con todo ello, y conociendo que, a partir de este momento el desarrollo normativo fue en aumento progresivo, debemos señalar que el principio de igualdad sigue presente como objetivo mundial, y así se plasma en la Agenda 2030 que se aprobó en 2015. El 5º de los Objetivos de Desarrollo Sostenible es “Lograr la igualdad entre los géneros y

empoderar a todas las mujeres y las niñas”, pues, aunque se han alcanzado mejoras, actualmente se perpetúan los roles que causan la infrarrepresentación femenina en distintos sectores y su reserva al ámbito privado y del hogar; además de las violencias contra mujeres y niñas de todo el mundo.

Normativa europea

La Convención Europea para la Protección de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales se proclama en 1950 se publica teniendo en cuenta la Declaración Universal de Derechos Humanos, en aras de asegurar el reconocimiento y aplicación que se enuncian en la misma. A propósito, se han ido adhiriendo diferentes Protocolos, como el número 12, con la entrada en el nuevo siglo en Roma, el cual tiene como objeto principal la regulación de la “prohibición general de la discriminación”.

Asimismo, los tratados constitutivos de la Unión Europea, todos ellos, sus modificaciones, y los actuales Tratado de la Unión Europea y Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, contienen los principios rectores de actuación del territorio europeo y los miembros parte, encontrándose la igualdad y no discriminación en la base de todos ellos.

En el año 1976 se desarrolla la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa al principio de igualdad de trato entre sexos en el ámbito laboral, regulando la no discriminación desde el acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional. En la misma línea la Directiva 2006/54/CEE del Parlamento Europeo y del Consejo, que alude al principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato y, además, incorpora los conceptos de discriminación directa, indirecta, acoso y acoso sexual.

En 2011, el Consejo publicó el Pacto Europeo de la Igualdad de Género (2011-2020), un breve documento que contiene las claves en la consecución de la igualdad, con el compromiso de reducir las desigualdades laborales, promover equilibrio entre las esferas pública y privada, combatir las violencias contra las mujeres, así como instaba a los Estados miembros a implementar medidas siguiendo la hoja de ruta.

El pasado año, la Comisión Europea desarrolló la Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025 que establece los objetivos políticos y acciones concretas en aras de lograr avances en materia de igualdad, a su vez que, alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible. En esta se introducen conceptos como la interseccionalidad, aludiendo a las circunstancias específicas que pueden vivir diferentes mujeres en el mundo debido a su situación y las consecuencias de la pertenencia a diversos colectivos discriminados; todo ello acompañado de la perspectiva de género en la formulación de políticas y la financiación específica para sentar las bases de una sociedad efectivamente igualitaria.

Normativa nacional

La Constitución Española de 1978 proclama la igualdad ante la ley sin discriminación de ningún tipo entre los derechos fundamentales, con el artículo 14; que se acompaña de la disposición del artículo 9.2. que promueve la igualdad efectiva aludiendo a los poderes públicos como responsables de erradicar todo obstáculo que lo impida. Asimismo, el artículo 35.1 alude a la no discriminación de remuneración entre sexos por igual trabajo. En materia de igualdad la legislación fue adaptándose progresivamente a partir de los años 2000 trasponiendo las normativa internacional y directivas europeas, así como desarrollando leyes nacionales. En 2003 con la Ley 30/2003 sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas elaboradas por el Gobierno, que introducía la elaboración de informes sobre el impacto por razón de género.

Un año más tarde se desarrolló la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas para la protección integral contra la Violencia de Género, que supuso un gran avance en la consecución de la erradicación de la violencia, como discriminación más visible respecto a las mujeres, estableciendo sanciones, así como reconociendo a las víctimas, tanto mujeres como descendientes, la asistencia por parte de los poderes públicos.

Todo ello adquirió mayor relevancia con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres. En la misma se incorporan novedades como la prevención de conductas discriminatorias e introducción de políticas activas entorno al principio de igualdad en todas sus áreas, haciendo efectiva la transversalidad del mismo y la necesidad de garantizar amparo específico en la materia. Todas las medidas declaran la prohibición y eliminación de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo en cualquier aspecto de la vida, en concreto en los ámbitos social, cultural, político, civil y laboral.

Respecto al ámbito laboral el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de las personas Trabajadoras recoge la no discriminación en las relaciones laborales, así como las condiciones de remuneración especialmente tratándose de trabajos con las mismas funciones.

En este sentido el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, incorporó diversidad de cambios y adaptaciones de diferentes normativas. Entre ellos, la obligación de las empresas de contar con un plan de igualdad a partir de 50 personas trabajadoras, adaptándose progresivamente en el tiempo.

También progresivamente se introducía la equiparación de los permisos de paternidad, ejercidos por la persona cónyuge de la persona gestante, lo que ha generado un avance normativo que permite el efectivo ejercicio corresponsable respecto a los cuidados de los descendientes.

En última instancia, y como normativa más novedosa en la materia, el pasado año se aprobó, por un lado, el Real Decreto 901/2020, 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. Este surge para cumplir el mandato de registro y desarrollar su procedimiento, estableciendo la inscripción obligatoria, sean los planes de carácter voluntario o no; además de establecer el contenido mínimo del mismo para su adecuación e impacto.

Por otro lado, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres, sigue la misma línea e introduce la auditoría retributiva como pieza esencial del diagnóstico del plan de igualdad, definiendo los elementos a contener, así como el registro salarial al que deben tener acceso las personas trabajadoras y/o la representación legal en aras de garantizar la transparencia salarial y erradicar las diferencias salariales sexistas.

También tenemos que tener en cuenta la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI es desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales (en adelante, LGTBI) erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en España se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad.

2.-Partes suscriptoras del plan de igualdad

por una parte, la representación de la empresa

- D. Juan Antonio Roade Rodríguez, gerente.

y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores

- Dña. Eva Linares Domínguez, responsable de RRHH (UGT).

La Comisión ha mantenido, desde el inicio del proceso, una actitud transparente con toda la plantilla, informando de los avances y solicitando participación de la misma, a través de una encuesta, para la elaboración de propuestas y recomendaciones que han sido recogidas y plasmadas en acciones concretas en el Plan de Igualdad.

La Comisión Negociadora, además de los trabajos de elaboración y negociación del Plan de Igualdad, mantiene reuniones periódicamente y asume el compromiso de realizar una evaluación anual del desarrollo de las medidas recogidas en el Plan, para valorar la efectividad de las mismas, así como la evaluación intermedia y evaluación final.

3.-Ámbito personal, territorial y temporal

El plan de igualdad se aplicará a la totalidad de las personas trabajadoras de **ANGEL ROADE, S.L.**, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la empresa usuaria. El ámbito territorial del plan de igualdad es nacional, dado que **ANGEL ROADE, S.L.** cuenta con un centro de trabajo en A Coruña.

Período de vigencia: 18 de enero de 2024 al 17 de enero de 2028.

Durante su vigencia se realizará un seguimiento, vigilancia y actualización anual, en caso de ser necesario; todo ello a través de la Comisión formada a tal efecto y a la finalización del periodo de vigencia del plan se evaluará el desarrollo y evolución de la implementación del II Plan de Igualdad; cuyo informe final servirá como guía para el diagnóstico y diseño del II Plan de Igualdad.

La fecha de inicio de aplicación del Plan de Igualdad se corresponde al 18/01/2024 y dentro del seno de la Comisión Negociadora para el diagnóstico y el contenido del Plan de Igualdad.

4.-Duración y vigencia del plan

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años (18 de enero de 2024 al 17 de enero de 2028) desde su firma, tiempo que las partes entienden suficiente para corregir y lograr el objetivo establecido para el conjunto de medidas que se concretan en el mismo.

Transcurrido el plazo de vigencia del Plan de Igualdad, se reunirá la Comisión para proceder a la negociación del II Plan de Igualdad de la Empresa.

5.-Informe diagnóstico

Como conclusiones del informe diagnóstico:

- PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN:

Los procesos de selección de personal realizados por **ANGEL ROADE, S.L** no incluyen fases o acciones discriminatorias que favorezcan la incorporación de los hombres frente a las mujeres.

Las incorporaciones se han realizado teniendo en cuenta la paridad de sexos, aunque circunstancialmente el porcentaje de hombres ha resultado mayor.

La tendencia a la hora de la contratación va a ser la de igualar la representatividad de los distintos departamentos de **ANGEL ROADE, S.L** teniendo en cuenta que sexo está presente en menor proporción, todo ello siempre evaluando las aptitudes, actitudes y experiencias de los/as candidatos.

- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL:

Dentro de cada departamento y a igualdad de condiciones, las categorías son las mismas para todos los integrantes de la plantilla, sin discriminación por razón de sexo.

La tendencia de representación por categoría profesional es la habitual del sector, se enfocarán las medidas oportunas a través de la contratación y promoción para equilibrar dicha representatividad en las diferentes categorías profesionales de **ANGEL ROADE, S.L.**

- FORMACIÓN:

ANGEL ROADE, S.L. dispone de un Plan de formación anual. Se recomienda revisar los contenidos formativos desde una perspectiva de género y realizar una formación en igualdad para todo el personal. Además de ser recomendable, que la formación se imparta dentro de la jornada laboral y en el lugar de trabajo para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

- PROMOCIÓN PROFESIONAL:

El procedimiento de promoción en la empresa es objetivo, regido únicamente por criterios demostrables de valía profesional y desempeño.

Se analiza si las vacantes pueden ser cubiertas en interno una vez que la plantilla pueda acceder a ese puesto, pero normalmente las vacantes se cubren con personal externo bien por un nuevo puesto de trabajo o capacidades distintas.

- CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORIA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES:

ANGEL ROADE, S.L en línea con su política de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, establece unos márgenes salariales acorde con el convenio, condiciones laborales y categorías profesionales sin evidenciar discriminaciones por razón de sexo.

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

Sería recomendable que las medidas de conciliación se potenciasen y difundiesen entre todo el personal de la empresa para alcanzar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

- INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA:

Se observa en **ANGEL ROADE, S.L** infrarrepresentación femenina representando las mujeres un 16% de la plantilla.

Existiendo una clara infrarrepresentación femenina en todos los puestos salvo en el de administrativo/a.

- RETRIBUCIONES:

Las retribuciones son según lo establecido en el Convenio, teniendo en cuenta varios complementos salariales.

- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO:

La plantilla no considera que exista discriminación en la empresa.

Existe un protocolo que tiene por objeto promover las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, arbitrando procedimientos específicos para su prevención, así como dando cauce a las denuncias y reclamaciones. Todo ello para fomentar y garantizar el respeto, la consideración y trato justo entre toda la plantilla de **ANGEL ROADE, S.L**, ofreciendo la adecuada formación e información sobre los valores que inspiran y orientan la actuación de la empresa.

En los últimos años, no se han registrado denuncias que hayan obligado a aplicar dicho protocolo.

- COMUNICACIÓN:

La imagen y comunicación de la empresa cumplen con la igualdad, utilizan el lenguaje no sexista.

La comunicación interna con los y las trabajadoras se realiza a través de charlas, correo electrónico, cuestionarios de información y las instrucciones internas.

- VIOLENCIA DE GÉNERO:

Se establecerá un proceso sobre las medidas y actuaciones en la empresa sobre esta materia (formación, sensibilización, acuerdos con organizaciones...) y participación en programas con mujeres víctimas de violencia de género.

6.-Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

- Normativa:
 - Ley Orgánica 3/2007, de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
 - 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 el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
 - Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Concepto de auditoría retributiva:

De acuerdo con el artículo 7.1 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, la auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

- Plazo y vigencia:

Será la misma que la del plan de igualdad.

- Objetivo de la auditoria retributiva:

La auditoría retributiva es un diagnóstico que analiza el sistema de retribución implantado en

ANGEL ROADE, S.L. y las posibles diferencias que marcan la brecha salarial entre hombres y mujeres.



El objetivo se centra en detectar posibles causas o marcadores de desigualdad y evitarlos, incorporando un plan de actuación en la empresa con acciones correctoras donde interviene un cronograma, actuaciones, objetivos, así como las personas que van a ser las encargadas de ejecutar dichas acciones dentro de la empresa.

- Diagnostico retributivo:

A. Valoración de puestos de trabajo

ANGEL ROADE, S.L es una empresa representada mayoritariamente por hombres. Durante el ejercicio de referencia 2022 han recibido algún tipo de remuneración por parte de la empresa un total de 63 personas, de las que un 86% son hombres frente al 14% de representación femenina.

De acuerdo a la información facilitada, las retribuciones de las empleadas y empleados de **ANGEL ROADE, S.L** se determinan principalmente por el convenio colectivo.

El convenio de aplicación a toda la plantilla el convenio Colectivo de aplicación es el que nos corresponde por ámbito funcional: convenio colectivo de trabajo para la Industria Siderometalúrgica da provincia de la Coruña, (código 15000825011982).

En base a todo lo anterior, y con la finalidad de poder establecer un marco de comparación común de toda la plantilla de **ANGEL ROADE, S.L**, la empresa agrupa según puestos, dando lugar a 16 puestos de asimilación:

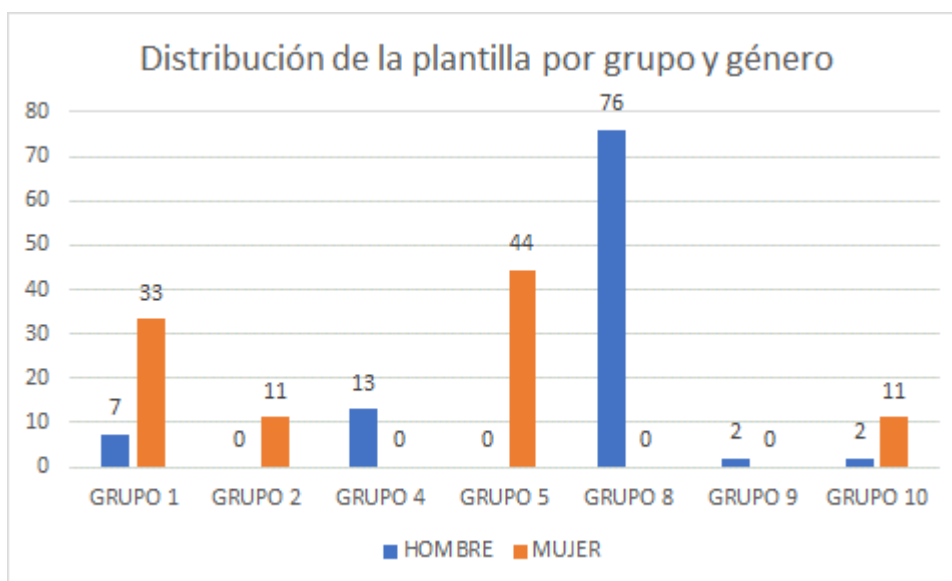
Tabla 1. Agrupación según puestos:

Puesto-empres
Administrativa/o
Albañil
Arquitecto/a
Chofer
Delineante
direc.financiera/o
Electricista
Fontanero
Fontanero/a-Solda
Frigorista
Ingeniero/a
Limpieza
Soldador/a
Soldador/a-Fontar
Tecnico/a ingenie
Tubero/a-Soldado

La valoración de los puestos de trabajo está más detallada en el propio informe diagnóstico.

En función de los puestos analizados, y a fin de comprobar si existe un reparto desigual de mujeres y hombres en los distintos puestos se analiza la segregación dentro de la empresa.

Gráfica 1. Distribución de la plantilla por grupo y género:



Durante el periodo de referencia 2022, **ANGEL ROADE S.L.**, ha estado representada mayoritariamente por hombres (86% de la plantilla).

GRUPO	PUESTO-EMPRESA	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	%de mujeres respecto a hombres
GRUPO 1	Arquitecto/a	1	0	2	0	0
GRUPO 1	Tecnico/a ingeniero/a	2	2	4	22	6
GRUPO 1	direc.financiera/o	0	1	0	11	0
GRUPO 1	Ingeniero/a	1	0	2	0	0
GRUPO 2	Ingeniero/a	0	1	0	11	0
GRUPO 4	Delineante	1	0	2	0	0
GRUPO 4	Fontanero	5	0	9	0	0
GRUPO 4	Soldador/a-Fontanero	1	0	2	0	0
GRUPO 5	Administrativa/o	0	4	0	44	0
GRUPO 8	Albañil	3	0	6	0	0
GRUPO 8	Chofer	1	0	2	0	0
GRUPO 8	Electricista	4	0	7	0	0
GRUPO 8	Fontanero	24	0	44	0	0
GRUPO 8	Fontanero/a-Soldador/a	2	0	4	0	0
GRUPO 8	Frigorista	3	0	6	0	0
GRUPO 8	Soldador/a	1	0	2	0	0
GRUPO 8	Soldador/a-Fontanero	1	0	2	0	0
GRUPO 8	Tubero/a-Soldador/a	2	0	4	0	0
GRUPO 9	Electricista	1	0	2	0	0
GRUPO 10	Soldador/a	1	0	2	0	0
GRUPO 10	Limpieza	0	1	0	11	0

Tal y como puede comprobarse, existen diferencias significativas entre los distintos grupos, siendo:

-Grupos masculinizados: gerencia, arquitecto/a, delineante, tubero/a-soldador/a, soldador/a, electricista, frigorista, fontanero/a, soldador/a-fontanero/a, chofer y Albañil.

-Grupos feminizados: Administrativo/a y limpieza.

A. Otros factores desencadenantes de las diferencias

Sistema retributivo del Convenio Colectivo:

La remuneración del personal afectado estará compuesta en términos generales por los siguientes conceptos:

- a) Salario base convenio: cuantía determinada a cada uno de los grupos profesionales percibida en doce mensualidades.
- b) Cuenta convenio: cantidad de dinero fija que se da tanto por horas de trabajo como por días.
- c) Pagas extraordinarias: dos pagas extraordinarias abonadas en los meses de julio y diciembre.
- d) Mejora voluntaria: importe pactado por encima del salario según convenio.
- e) Bonus: Excepcionalmente, la persona que recibió el bonus fue por un objetivo alcanzado que estaba fuera de sus objetivos anuales establecidos.
- f) Plus asistencia: se abona en los días efectivamente trabajados más en los días de vacaciones y pagas extraordinarias.
- g) Complemento salarial: cantidades económicas que, por diferentes razones, se añaden al sueldo base para configurar el salario mensual del trabajador.
- h) Plus actividad: consiste en una cantidad de dinero fija que se suma al salario base.

La plantilla tiene una antigüedad media de 9 años en la empresa.

Registro retributivo

ANGEL ROADE, S.L ha presentado el registro retributivo en función de los puestos comentados anteriormente.

La plantilla considerada para la elaboración del registro retributivo, en línea con el presente informe de auditoría retributiva, ha sido la plantilla que ha recibido algún tipo de remuneración durante el periodo de referencia (registro retributivo efectivo).

El periodo de referencia del registro ha sido el año natural 2022, es decir, se han considerado las retribuciones percibidas del 1 de enero al 31 de diciembre del 2022.

Los conceptos retributivos se han agrupado en:

- a. Salario.
- b. Plus asistencia.
- c. Gratificación absorbible.
- d. Seguro de vida.
- e. Complemento Salarial.
- f. Complemento de enfermedad.
- g. Pagas extraordinarias.
- h. Enfermedad común.
- i. Plus de obra.
- j. Localización.
- k. Atrasos.
- l. Plus de actividad.
- m. Cuenta convenio.
- n. Mejora voluntaria.
- o. Complemento personal.
- p. Complemento de accidente.
- q. Bonus.
- r. Enfermedad empresa
- s. Enfermedad ins.
- t. Media dieta.
- u. Dieta

Adicionalmente, **ANGEL ROADE, S.L** ha elaborado el registro retributivo equiparado, esto es, ajustado al 100% de jornada (Normalizado), y ajustado al periodo de referencia (anualizado).

Encontrándose en los registros retributivos equiparados, en media y en mediana, diferencias retributivas superiores al 25% en el grupo 01, debido a las funciones y puestos a desempeñar, pero con el mismo valor.

Las diferencias de los registros retributivos efectivos quedan justificadas por las situaciones personales de contratos a tiempo parcial o los contratos de trabajo por una temporalidad inferior al año de referencia.

Como consecuencia a todo lo descrito **ANGEL ROADE, S.L.** estaría dando cumplimiento al artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores y al artículo 5 y 6 del 902/2020.

REDUCCIÓN DE JORNADA:

No hay reducción de jornada sino contratos a tiempo parcial.

Política de selección

ANGEL ROADE, S.L. considera la igualdad entre mujeres y hombres como uno de los objetivos del reclutamiento y la selección.

Se garantiza la igualdad de oportunidades, así como condiciones dignas y adecuadas evitando cualquier tipo de discriminación por edad, género, raza, ideología, preferencia sexual e institución educativa de procesos de reclutamiento y selección; contratación y desarrollo del personal.

En las ofertas de empleo los puestos se denominan con un lenguaje no sexista y los canales de reclutamiento que se utilizan son de acceso tanto a mujeres como a hombres sin condicionar explícita ni implícitamente el acceso a las mujeres u hombres a determinados puestos exclusivamente.

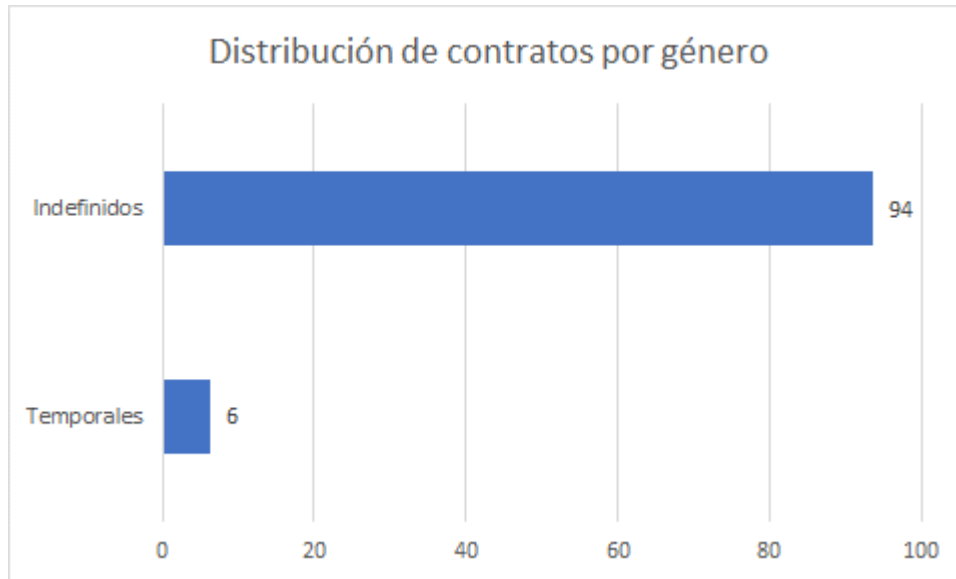
Medidas de selección

Los principios que rigen la selección de personal son los siguientes:

- Mantener una política basada en los principios generales de objetividad, no discriminación e igualdad de oportunidades, garantizando el empleo en igualdad de condiciones.
- La selección, asignación de puestos y la promoción del personal de todos los niveles se realizará en base a la valía profesional y desempeño, asegurando en todo momento que no existe distinción, exclusión o preferencias basadas en otras cuestiones.

Tipo de contrato

- En función a la información facilitada, a 31 de diciembre de 2022, el 94% de la plantilla tenía un contrato indefinido, sin que hubiera diferencias entre la plantilla de hombres y mujeres.



B. Medidas de conciliación y corresponsabilidad

- Flexibilidad horaria.
- Jornada intensiva: los viernes siempre tienen jornada intensiva.
- Vacaciones, 24 días laborales.
- Permiso por matrimonio.
- Permiso por nacimiento o adopción.
- Complemento por incapacidad temporal.
- Organización de la formación y/o reuniones en horario laboral.
- Vacaciones flexibles.
- Videoconferencias.
- Formación online.

En todos los casos salvo los permisos por embarazo, los permisos retribuidos y no retribuidos son voluntarios a toda la plantilla y con independencia del género de la persona trabajadora.

Como comentamos anteriormente, en el año 2022 hubo un permiso por paternidad.

C. Promoción profesional

Los criterios empleados en los procesos de promoción no condicionan, explícita o implícitamente, el acceso de mujeres u hombres a responsabilidad ya que se basan en concurso de méritos.

Los procesos de selección y contratación de personal se regirán por los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como publicidad, objetividad, no discriminación e igualdad de oportunidades.

Desde una perspectiva general, cuando existan vacantes en la empresa, podrán cubrirse con personal perteneciente a la misma, bien a través de promoción interna o bien a través del correspondiente traslado dando prioridad a los procedimientos sobre la contratación externa. Cuando el /la empleado/a acredite la titulación, formación y experiencia requerida para el puesto y se considere que tiene aptitudes y cualidades requeridas, se podrá promocionar a un empleado o empleada.

Tendrá lugar una promoción siempre que se encuentre el perfil requerido, teniendo en cuenta a tales efectos que las personas interesadas cumplan los requerimientos necesarios de cada puesto al que opten, según mérito, formación y criterios organizativos. De esta forma, se consigue el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la promoción.

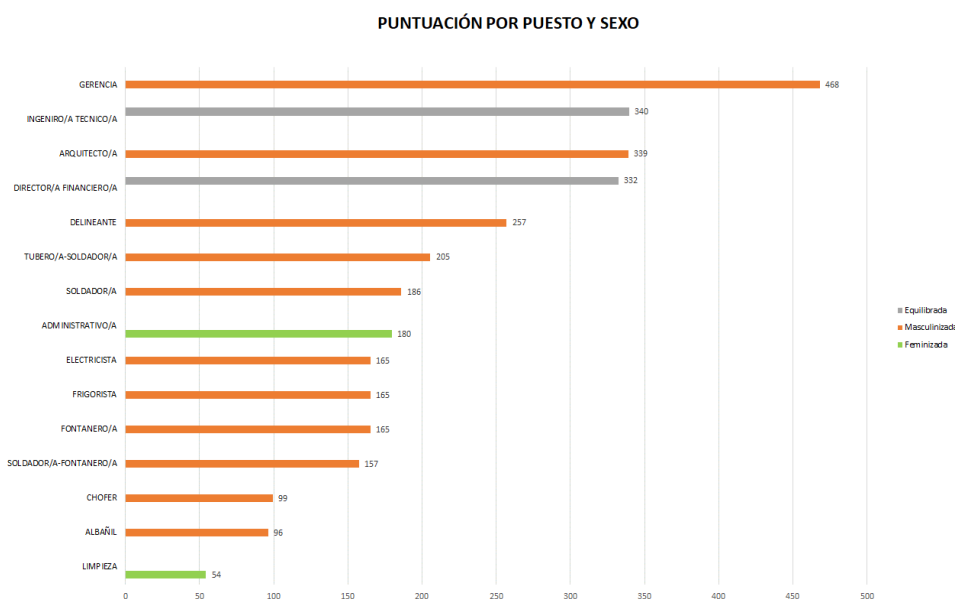
D. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

Valoración de puestos de trabajo

ANGEL ROADE, S.L tiene un centro de trabajo, dividiéndose en diferentes puestos y funciones, teniendo como base el convenio colectivo de trabajo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de la Coruña.

Con la finalidad de poder establecer un marco de comparación común de toda la plantilla, la empresa ha establecido 16 puestos.

En base a lo anterior, hay puestos feminizados y masculinizados:



Otros factores desencadenantes de las diferencias

Durante el ejercicio de referencia 2022 han recibido algún tipo de remuneración por parte de la empresa 63 personas, de las cuales el 14% de la plantilla son mujeres.

Se ha analizado el convenio de aplicación sin que se hayan encontrado sesgos de género.

Para el análisis de las diferencias salariales con una perspectiva de género, la empresa cuenta con un registro retributivo de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores y al RD 902/2020 con los valores promedio (en media y mediana) de los salarios, los complementos salariales, extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por puestos de igual valor.

El Registro elaborado considera a toda la plantilla de la empresa que ha recibido remuneración en algún momento del período de referencia (del 1 de enero al 31 de diciembre 2022).

El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo superior a las del otro en, al menos, un veinticinco (25) por ciento.

De acuerdo al registro retributivo de **ANGEL ROADE, S.L** se aprecian diferencias superiores al veinticinco por ciento en el GRUPO 01 debido a las responsabilidades del puesto y su desempeño, asique, aunque hemos hecho los registros salariales en media y mediana con los importes equiparados esa diferencia no se ve justificada.

Medidas de conciliación y corresponsabilidad

Las medidas de conciliación y corresponsabilidad dependen del Convenio de aplicación.

En todo caso las medidas son independientes al género del empleado/a que se acoja a ellas.

Promoción y movilidad

Los procesos de selección y contratación de personal se regirán por los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así publicidad, objetividad, no discriminación e igualdad de oportunidades.

No existe un registro de promociones para el ejercicio de referencia, aunque tomando como base promociones de años anteriores no se aprecian diferencias desde una perspectiva de género.

- PLAN DE ACTUACIÓN PARA LA CORRECCIÓN DE LAS DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS

Como resultado del diagnóstico realizado, ANGEL ROADE, S.L. propondrá las siguientes medidas para la corrección y prevención de las diferencias retributivas de los siguientes ámbitos de actuación:

- Adoptar medidas de acción positiva para que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda una mujer a las vacantes o puestos en los que estén infrarrepresentadas, tanto vertical como horizontalmente.
- Realizar la valoración de puestos de nueva creación con perspectiva de género y según los criterios establecidos en el Real Decreto 902/2020.
- Crear y mantener un registro de promociones único, que registre el puesto de origen y al que se promociona.
- Fomentar la promoción interna de las mujeres, especialmente en las áreas y puestos donde están infrarrepresentadas.
- Contar con un sistema retributivo basado en el respeto de los principios de objetividad, equidad y no discriminación.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y promoción.
- Velar por la justa e igualitaria retribución en puestos de igual valor.

El compromiso de la empresa es velar por que estos objetivos no dejen de cumplirse.

El departamento de dirección será el encargado de su aplicación y desarrollo, además de su seguimiento, que será realizado de forma anual.

7. Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad

OBJETIVOS GENERALES:

El objetivo principal es conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres, en toda su estructura y política de gestión, corrigiendo los desequilibrios todavía existentes y previniendo potenciales desequilibrios futuros.

Teniendo en cuenta el diagnóstico realizado se articula todas sus acciones en torno a la consecución de los siguientes objetivos generales:

- Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la plantilla de **ANGEL ROADE, S.L** combatiendo cualquier forma de discriminación, acoso o segregación por razón de sexo.
- Mantener la igualdad de género en todos los ámbitos de funcionamiento e incidencia de la empresa.
- Garantizar en la empresa la ausencia de discriminación, directa o indirecta por razón de sexo.
- Fomentar la participación de toda la plantilla en la implantación de las medidas del Plan de Igualdad.
- Prevenir y actuar frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad moral.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- Potenciar y facilitar el desarrollo de la corresponsabilidad y la conciliación de la vida profesional, personal y familiar de toda la plantilla.
- Reforzar la formación y sensibilización en materia de género de la plantilla de la empresa.

8. Medidas de igualdad

Ficha de Medida	
Área de actuación	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
Medida	-Informar a todo el personal de la empresa de las medidas de conciliación existentes por medio de la edición y difusión del catálogo de medidas. -Garantizar que la conciliación sea accesible a todo el cuadro del personal, independientemente del sexo, antigüedad en la empresa o modalidad contractual. -Información anual de las personas que hacen uso de las medidas establecidas en el catálogo de conciliación.
Objetivos que persigue	Fomento de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y de corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito laboral y doméstico.
Descripción detallada de la medida	La política de RRHH en materia de conciliación deberá ser la no obstaculización de hacer efectivo cualquier derecho de conciliación de las personas trabajadoras independientemente de su sexo o condiciones de trabajo. Será competencia de este departamento que el acceso a este tipo de derecho sea igual para todo el personal.
Personas destinatarias	Todas las personas trabajadoras de la empresa.
Cronograma de implantación	ANUAL
Responsable	Responsable de RRHH

Recursos asociados	-Nº de horas destinadas y coste.
Indicadores de seguimiento	• Nº de solicitudes desagregada por sexo. • Nº de concesión de la solicitud desagregada por sexo. • Nº de personas informadas por sexo. • Canales de difusión.

Ficha de Medida	
Área de actuación	FORMACIÓN
Medida	-Procurar la realización de acciones formativas presenciales dentro de la jornada laboral para facilitar la asistencia a las personas con responsabilidades familiares. -Revisar el lenguaje en el Plan de Formación y materiales formativos de los diferentes cursos (manuales, módulos...) desde una perspectiva de género. - Incluir módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente. -Formar y sensibilizar a las personas responsables de la selección del personal en materia de igualdad de trato y oportunidades, violencia de género, prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas.
Objetivos que persigue	Materia de igualdad de oportunidades.
Descripción detallada de la medida	Realización de formación para toda la plantilla sin discriminación de ningún tipo.

Personas destinatarias	Todas las personas trabajadoras de la empresa.
Cronograma de implantación	VIGENCIA DEL PLAN
Responsable	Responsable de RRHH
Recursos asociados	-Materiales para la formación. -Horas invertidas de la plantilla en la formación.
Indicadores de seguimiento	• Nº de horas en horario laboral. • % de horas sobre la formación total. • Nº de participantes desagregado por sexo y categoría profesional. • Nº de acciones revisadas. Nº de acciones formativas. • Nº de personas formadas en Igualdad de oportunidades, desagregado por sexo, categoría, puesto de trabajo. • Grado de satisfacción de la formación realizada desagregado por sexo, categoría.

Ficha de Medida	
Área de actuación	INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA
Medida	- En condiciones equivalentes de idoneidad y competencia y en base a criterios claros, objetivos y no discriminatorios definidos en el perfil del puesto, tendrá preferencia el sexo menos representado en la promoción o contrataciones a puestos o grupos en los que éste menos representado.
Objetivos que persigue	Promover una presencia equilibrada de hombres y mujeres a puestos específicos en los que cuenten con baja representación.

Descripción detallada de la medida	Presencia equilibrada de hombres y mujeres en puestos que cuenten con baja representación.
Personas destinatarias	Todas las personas trabajadoras de la empresa.
Cronograma de implantación	ANUAL
Responsable	Responsable de RRHH
Recursos asociados	- Medios humanos y materiales propios.
Indicadores de seguimiento	-Nº de veces que se ha aplicado la acción.

Ficha de Medida	
Área de actuación	LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA
Medida	-Dos campañas anuales el 8 de marzo y el 25 de noviembre. - Inclusión en el plan de acogida de las nuevas incorporaciones del colectivo de plantilla del plan de igualdad, protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo, y de guía de protección y ayuda a las víctimas de violencia de género. - Elaboración de una guía de lenguaje inclusivo no sexista en el ámbito laboral.
Objetivos que persigue	Adoptar el enfoque de género en las políticas de comunicación de la empresa, potenciando la cultura de igualdad.

Descripción detallada de la medida	Adoptar el enfoque de género
Personas destinatarias	Todo el personal
Cronograma de implantación	Anual
Responsable	Responsable de RRHH
Recursos asociados	Tiempo empleado en la realización de las campañas y guía, y su difusión.
Indicadores de seguimiento	• Campañas realizadas. • Medios de difusión. • Nº de personas de nueva contratación por sexo. • Nº de documentos entregados por contratación y sexo. • Guía de lenguaje inclusivo no sexista

Ficha de Medida

Área de actuación	PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
Medida	-Introducir un módulo específico de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género dentro de la información y la formación obligatoria en esta materia. - Incorporación de la perspectiva de género de los sistemas de prevención y salud laboral de la empresa. -Difundir el protocolo de riesgo durante el embarazo y la lactancia natural entre las trabajadoras y trabajadores de la empresa.

Objetivos que persigue	Garantizar la salud laboral del conjunto del personal.
Descripción detallada de la medida	Se realizará un curso de formación para toda la plantilla.
Personas destinatarias	Todas las personas trabajadoras de la empresa.
Cronograma de implantación	ANUAL
Responsable	Responsable de RRHH y servicio de prevención ajeno.
Recursos asociados	- Materiales para la formación y horas dedicadas a la formación desagregado por sexos.
Indicadores de seguimiento	• Nº de acciones formativas. • Nº de personas formadas en prevención de riesgos laborales, desagregado por sexo, categoría, puesto de trabajo. • Grado de satisfacción de la formación realizada desagregado por sexo, categoría. • Modificaciones realizadas en el plan de prevención de riesgos laborales. • Nº de mujeres que reciben el protocolo.

Ficha de Medida

Área de actuación	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
Medida	-Revisar el texto del protocolo para adaptarlo al convenio 190 y recomendación 206 de la OIT.

	-Difundir el protocolo de acoso a todos los niveles por los canales habituales de la empresa para mantener un ambiente laboral libre de situaciones de acoso. -Incluir en el plan de acogida del personal la información sobre la prevención del acoso. -Realización de campañas de sensibilización y prevención del acoso laboral, sexual y/o discriminatorio.
Objetivos que persigue	Sensibilizar al cuadro del personal en la importancia de prevenir y erradicar las situaciones posibles de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
Descripción detallada de la medida	Se darán unas pautas para actuar en una situación de acoso
Personas destinatarias	Todas las personas trabajadoras de la empresa.
Cronograma de implantación	ANUAL
Responsable	Responsable de RRHH
Recursos asociados	- Medios de comunicación en los que se difunde.
Indicadores de seguimiento	• Nº de personas a la que llega el protocolo de acoso desagregado por sexos. • Nuevo texto del protocolo. • Campañas diseñadas. • Campañas realizadas. • Estimación del número de personas receptoras por sexo.

Ficha de Medida	
Área de actuación	PROMOCIÓN PROFESIONAL
Medida	-Realización de seguimiento anual por grupos profesionales y puestos de trabajo de las promociones, desagregadas por sexo. -Garantizar que el uso de los derechos de conciliación, tales como la flexibilización de jornada, reducción, excedencia... no sea un atranco para el acceso a las promociones.
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso en base a criterios objetivos.
Descripción detallada de la medida	Seguimiento de las incorporaciones en puestos masculinizados para identificar aquellas promociones que son consecuencia de causas estructurales y a las que no se puede aplicar las acciones positivas del plan de igualdad.
Personas destinatarias	Todas las personas trabajadoras de la empresa.
Cronograma de implantación	ANUAL
Responsable	Responsable de RRHH
Recursos asociados	- Medios humanos y materiales propios.
Indicadores de seguimiento	-Nº de mujeres y hombres, seleccionadas, promocionadas. -Nº de personas que hacen uso de los derechos de conciliación por derecho y sexo. -Nº de personas que hacen uso de un derecho de conciliación por promoción o cambio de puesto.

	-Nº de solicitudes recibidas. -Nº de solicitudes denegadas y causa.
--	---

Ficha de Medida	
Área de actuación	RETribución
Medida	-Revisión anual de las retribuciones según el sistema de clasificación de la empresa. -Analizar comparativamente las retribuciones medias y medianas percibidas por las mujeres y por los hombres en los mismos grupos profesionales.
Objetivos que persigue	Garantizar el principio de Igualdad retributiva en la empresa.
Descripción detallada de la medida	Análisis y revisión de los salarios, complementos, percepciones extrasalariales desagregado por género y categoría /grupo profesional. Aplicación de medidas correctoras en el caso de existencia de diferencias salariales.
Personas destinatarias	Todas las personas trabajadoras de la empresa.
Cronograma de implantación	ANUAL
Responsable	Responsable de RRHH y dirección
Recursos asociados	30 horas en la revisión de la auditoria retributiva y salarios.

Indicadores de seguimiento	• Nº de revisiones de las retribuciones realizadas. • Nº de medidas correctoras llevadas a cabo tras la revisión anual de las retribuciones, desagregado por sexo, categoría profesional y puesto de trabajo. • Medias salariales por sexo/grupo profesional. • Medianas salariales por sexo/grupo profesional.
----------------------------	--

Ficha de Medida	
Área de actuación	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
Medida	-Las ofertas de empleo anunciadas interna o externamente utilizarán un lenguaje e imágenes no sexistas. -Las mujeres tendrán preferencia en los procesos de selección en los puestos masculinizados, en igualdad de méritos y capacidades, siempre que cumplan con los requisitos del puesto. -Garantizar la formación en igualdad de oportunidades y perspectiva de género del personal encargado de la selección. -Realizar un seguimiento del número de candidaturas por cada contratación y sexo de la persona contratada.
Objetivos que persigue	Se trata de conseguir que las personas más adecuadas se presenten como candidatos/as.
Descripción detallada de la medida	Se revisarán las ofertas de empleo anunciadas internamente y externamente.
Personas destinatarias	Personas interesadas en un puesto de trabajo.

Cronograma de implantación	DICIEMBRE 2024, DICIEMBRE 2025, DICIEMBRE 2026
Responsable	Responsable de RRHH
Recursos asociados	Tiempo empleado por el/la responsable de RRHH en la revisión de las ofertas de empleo.
Indicadores de seguimiento	• Número de ofertas publicadas anuales • Número de ofertas revisadas • Candidaturas realizadas por contrato y puesto. • Personal contratado por tipo de contrato y sexo y puesto. • Número de procesos de selección, con indicación de incorporaciones, desagregado por sexo, categoría profesional y puesto. • Número de acciones formativas según materias. • Número de personas formadas en Igualdad de Oportunidades, desagregado por sexo, categoría/puesto de trabajo. • Grado de satisfacción de la formación desagregado por sexo, categoría.

Ficha de Medida	
Área de actuación	VIOLENCIA DE GÉNERO
Medida	-Elaborar un catálogo de derechos por la ley orgánica 1/2004, del 18 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. -Sensibilizar el cuadro del personal en la prevención y actuación contra la violencia de género.

	-Elaborar un protocolo de atención a las víctimas de violencia de género.
Objetivos que persigue	Propiciar y favorecer una adecuada protección en el ámbito laboral de las trabajadoras en situación de violencia de género.
Descripción detallada de la medida	Se darán unas pautas para actuar en la protección y ayuda a las víctimas de violencia de género.
Personas destinatarias	Todas las personas trabajadoras de la empresa.
Cronograma de implantación	ANUAL
Responsable	Responsable de RRHH
Recursos asociados	- Nº de horas destinadas
Indicadores de seguimiento	• Nº de mujeres que se acogen a derechos y beneficios incluidos en la Guía anualmente. • Medios por los que se distribuye la guía. • Nº de personas a las que llega desagregado por sexo. • Catalogo elaborado. • Nº de personas que reciben el catálogo por sexo. • Nº de catálogos difundidos. • Canales de difusión. • Nº de acciones de sensibilización planificadas. • Nº de acciones de sensibilización puestas en marcha. • Nº de personas receptoras de las acciones por sexo. • Protocolo actualizado.

9. Calendario de actuaciones

		2024				2025				2026				2027				2028			
		1ºT	2ºT	3ºT	4ºT	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	Informar a todo el personal de la empresa de las medidas de conciliación existentes por medio de la edición y difusión del catálogo de medidas.																				
	Garantizar que la conciliación sea accesible a todo el cuadro del personal, independientemente del sexo, antigüedad en la empresa o modalidad contractual.																				
	Información anual de las personas que hacen uso de las medidas establecidas en el catálogo de conciliación.																				
FORMACIÓN	Procurar la realización de acciones formativas presenciales dentro de la jornada laboral para facilitar la asistencia a las personas con responsabilidades familiares.																				
	Revisar el lenguaje en el Plan de Formación y materiales formativos de los diferentes cursos (manuales, módulos...) desde una perspectiva de																				
	Incluir módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente.																				
INFRA-REPRESENTACIÓN FEMENINA	Formar y sensibilizar a las personas responsables de la selección del personal en materia de igualdad de trato y oportunidades, violencia de género, prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas.																				
	En condiciones equivalentes de idoneidad y competencia y en base a criterios claros, objetivos y no discriminatorios definidos en el perfil del puesto, tendrá preferencia el sexo menos representado en la promoción o contrataciones a puestos o grupos en los que éste menos representado.																				
LINGÜAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA	Dos campañas anuales el 8 de marzo y el 25 de noviembre.																				
	Inclusión en el plan de acogida de las nuevas incorporaciones del colectivo de plantilla del plan de igualdad, protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo, y de guía de protección y ayuda a las víctimas de violencia de género.																				
	Elaboración de una guía de lenguaje inclusivo no sexista en el ámbito laboral.																				
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	Introducir un módulo específico de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género dentro de la información y la formación obligatoria en esta materia.																				
	Incorporación de la perspectiva de género de los sistemas de prevención y salud laboral de la empresa.																				
	Difundir el protocolo de riesgo durante el embarazo y la lactancia natural entre las trabajadoras y trabajadores de la empresa.																				
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	Revisar el texto del protocolo para adaptarlo al convenio 190 y recomendación 206 de la OIT.																				
	Difundir el protocolo de acoso a todos los niveles por los canales habituales de la empresa para mantener un ambiente laboral libre de situaciones de acoso.																				
	Incluir en el plan de acogida del personal la información sobre la prevención del acoso.																				
PROMOCIÓN PROFESIONAL	Realización de seguimiento anual por grupos profesionales y puestos de trabajo de las promociones, desagregadas por sexo.																				
	Garantizar que el uso de los derechos de conciliación, tales como la flexibilización de jornada, reducción, excedencia..., no sea un atasco para el acceso a las promociones.																				
RETRIBUCIONES	Revisión anual de las retribuciones según el sistema de clasificación de la empresa.																				
	Analizar comparativamente las retribuciones medias y medianas percibidas por las mujeres y por los hombres en los mismos grupos profesionales.																				
PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	Las ofertas de empleo anunciadas interna o externamente utilizarán un lenguaje e imágenes no sexistas.																				
	Las mujeres tendrán preferencia en los procesos de selección en los puestos masculinizados, en igualdad de méritos y capacidades, siempre que cumplan con los requisitos del puesto.																				
	Garantizar la formación en igualdad de oportunidades y perspectiva de género del personal encargado de la selección.																				
VIOLENCIA DE GÉNERO	Realizar un seguimiento del número de candidaturas por cada contratación y sexo de la persona contratada.																				
	Elaborar un catálogo de derechos por la ley orgánica 1/2004, del 18 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.																				
	Sensibilizar el cuadro del personal en la prevención y actuación contra la violencia de género.																				
	Elaborar un protocolo de atención a las víctimas de violencia de género.																				

10. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica

El seguimiento no debe entenderse como un proceso secundario, sino que forma parte del diseño inicial y debe realizarse en paralelo con la ejecución. Con él se realiza el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras. Como se estableció en el Acta de Constitución de la comisión negociadora dicho seguimiento será anual(diciembre-enero).

- Supervisar la implementación de cada medida de forma individualizada a través de la persona o departamento responsable de su ejecución.
- Revisar los indicadores definidos durante el diseño de medidas teniendo en cuenta los siguientes criterios:
 - Coherentes con los objetivos generales y específicos recogidos en el plan.
 - Definidos de forma clara para facilitar su utilización.
 - Cuantitativos y cualitativos.
 - Comparables en el tiempo.
 - Desagregados por sexo.
- Los indicadores deben ser capaces de aportar información sobre todos los aspectos relacionados con el proceso de desarrollo y aplicación del plan de igualdad. Para ello se determinarán cuatro tipos de indicadores:
 - Indicadores de seguimiento de medidas: estos habrán sido definidos junto con el diseño de las medidas, para así garantizar la coherencia entre los objetivos perseguidos, las medidas adoptadas para su consecución y los criterios de medición.
 - Indicadores de resultado: hacen referencia al grado de ejecución de cada medida y del plan, en su conjunto, y al número de personas afectadas por ambos.
 - Indicadores de proceso: informan, respecto de cada medida y el plan, sobre la idoneidad y suficiencia de los recursos asignados, las dificultades encontradas y las soluciones adoptadas.
 - Indicadores de impacto: miden los cambios en términos de igualdad en la empresa como consecuencia de la aplicación tanto de las medidas como del plan de igualdad.

Diseñar una ficha de seguimiento de medidas en la que se consigne toda la información sobre la implantación de cada una, utilizando para ello los indicadores de seguimiento, definidos como se ha explicado. Esta ficha será cumplimentada por la persona o personas responsables de la puesta en marcha de cada medida y trasladada, posteriormente, al órgano de vigilancia y control, o personas designadas para realizar el seguimiento.

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS:

Medida	(Especificar)		
Persona/Departamento responsable			
Fecha implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
Indicadores de seguimiento			
[Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas)]			
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	☐ Pendiente	☐ En ejecución	☐ Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos	☐	
	Falta de recursos materiales	☐	
	Falta de tiempo	☐	
	Falta de participación	☐	

	Descoordinación con otros departamentos	
	Desconocimiento del desarrollo	
	Otros motivos (especificar)	
Indicadores de proceso		
Adecuación de los recursos asignados		
Dificultades y barreras encontradas para la implantación		
Soluciones adoptadas (en su caso)		
Indicadores de impacto		
Reducción de desigualdades		
Mejoras producidas		
Propuestas de futuro		
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida		

Los datos e información obtenidas a partir de estas fichas, o de cualquier otra herramienta utilizada, permitirá hacer el seguimiento de cada una de las medidas, así como del plan en su conjunto, sirviendo de base para la redacción del informe de seguimiento.

Revisión del plan de igualdad

En paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas se procederá también a su revisión con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos. Esta revisión se llevará a cabo en los plazos previstos en el propio plan o en el reglamento que regule la comisión y funciones de la comisión de seguimiento del mismo, y, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

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

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

Redacción del informe de seguimiento

Este informe resumirá toda la información sobre la ejecución de las acciones e indicará, de forma clara y directamente observable, qué acciones se están ejecutando o

retrasando, en qué áreas es necesario actuar, qué obstáculos se están presentado, el grado de participación, qué cambios y/o avances se están produciendo... La información se extraerá de los datos recopilados a través de las herramientas de seguimiento para el periodo correspondiente, actualizando la información relativa al periodo anterior y analizando de forma global los resultados y el proceso de desarrollo del plan.

MODELO DE CUESTIONARIO PARA EL SEGUIMIENTO:

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

- En la dimensión externa: ¿Se han producido cambios en la imagen de la empresa? ¿En la relación con el entorno? ¿En las relaciones comerciales?

MODELO PARA INFORME DE SEGUIMIENTO:

INFORME DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD DE [RAZÓN SOCIAL]

[Periodo de referencia]

1. Datos generales

- Razón social.
- Fecha del informe.
- Periodo de análisis.
- Órgano/Persona que lo realiza.

2. Información de resultados para cada área de actuación

- Fichas de seguimiento de medidas.
- Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.

3. Información sobre el proceso de implantación

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

4. Información sobre impacto

- Avances en la consecución de objetivos marcados en el Plan.
- Cambios en la gestión y clima empresarial.
- Corrección de desigualdades.

5. Conclusiones y propuestas

- Valoración general del proceso de implantación del plan en el periodo de referencia.
- Propuestas de modificación de medidas incluidas en el plan o adopción de otras nuevas si de las conclusiones del seguimiento se estima necesario.

EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD:

Se trata, en definitiva, de realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto, cuyos objetivos principales son:

- Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo.
- Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

La evaluación del plan es crucial en el éxito de la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión empresarial, ya que permite valorar, de forma crítica, lo actuado y definir las estrategias de futuro. Responde, pues, a tres cuestiones básicas que se corresponden con los ejes sobre los que se articula el procedimiento de evaluación del plan. Son:

- ¿Qué se ha hecho? → Evaluación de resultado
- ¿Cómo se ha hecho? → Evaluación de proceso
- ¿Qué se ha conseguido? → Evaluación de impacto

Cada uno de estos ejes aporta información específica de valoración del proceso completo de la implantación del plan de igualdad en la empresa.

Evaluación de resultados

- Grado de cumplimiento de los objetivos planteados.
- Grado de consecución de los resultados esperados.
- Nivel de corrección de las desigualdades emprendidas.

Evaluación de proceso

- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
- Grado de dificultad encontrado y/o percibido en el desarrollo de las acciones.
- Tipo de dificultades y soluciones aportadas.
- Cambios producidos en las acciones y desarrollo del plan.
- Grado de incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la empresa.

Evaluación de impacto

- Cambios en la cultura empresarial: actitudes de la dirección y la plantilla, en las prácticas de recursos humanos...
- Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para facilitar esta tarea es conveniente:

- Establecer y mantener un sistema riguroso de recopilación y sistematización de la información y documentación generada durante la implantación y seguimiento.
- Obtener información sobre la opinión y valoración que del plan hacen la dirección, la plantilla y las personas que han participado en su diseño, implantación y seguimiento.

MODELO DE CUESTIONARIO PARA LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

• DATOS

Sexo	☐ Hombre	☐ Mujer
¿Formas parte de la RLT?	Sí ☐	No ☐

•

¿Qué grado de cumplimiento general de los objetivos de la igualdad se ha conseguido?

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

¿El cumplimiento de los objetivos y las acciones propuestas han obtenido los resultados esperados hacia la mejora de la igualdad en la empresa?

¿Se han percibido cambios de actitudes en relación a la igualdad entre las personas de la empresa y su cultura?

¿Qué dificultades se han encontrado en relación al proceso de implementación del Plan de igualdad?

En el caso de que haya habido dificultades: ¿Cómo han sido subsanadas esas dificultades?

¿Se han percibido resistencias en la aplicación del Plan? Señalar cuáles:

¿Se han incorporado nuevas acciones que inicialmente no estaban previstas en el Plan? Señalar cuáles:

¿Algunas de las acciones u objetivos previstos han tenido que ser modificados? Señalar cuáles y qué modificación se ha efectuado

¿Algunas de las acciones u objetivos previstos han tenido que ser desestimados y anulados? Señalar cuáles:

¿Ha habido participación y apoyo del personal hacia el Plan de igualdad? Del 1 al 10

¿Ha habido participación y apoyo de la dirección hacia el Plan? Del 1 al 10

¿Los recursos económicos asignados han sido suficientes?

¿El tiempo de cumplimiento de objetivos se ha respetado?

¿La Comisión se ha comprometido adecuadamente con el cumplimiento de los objetivos del Plan?

Señalar las barreras que se han encontrado el Plan y propuesta de mejora

• MODELO DE CUESTIONARIO PARA LA DIRECCIÓN

	Sí	No
¿Consideras que ha mejorado la situación de igualdad de la empresa con el Plan de Igualdad implementado?	☐	☐
¿Crees que el Plan de Igualdad ha ayudado a cambiar la cultura de la empresa?	☐	☐
¿Las acciones que se han desarrollado han servido para sensibilizarte y tener más presente las situaciones de desigualdad de género?	☐	☐
¿Crees que las decisiones que se toman en la empresa son analizadas para conocer el impacto de género que producen?	☐	☐
El Plan de Igualdad ¿ha influido de alguna manera en las decisiones empresariales?	☐	☐
Positivamente: Indicar cuáles	☐	☐
Negativamente: Indicar cuáles	☐	☐
¿Ha habido dificultades en el proceso que han hecho que algunas acciones no se pudieran implementar en tu área de responsabilidad? ¿Cuáles?	☐	☐
¿Consideras que ha aportado valor a la empresa o a tu área de responsabilidad?	☐	☐
¿Ha cambiado la estructura de la dirección en relación al número de mujeres y hombres?	☐	☐
¿El Plan de Igualdad se ha visibilizado externamente como un valor (entre la clientela, las empresas proveedoras)?	☐	☐
¿Crees que ha servido para:		
▪ ajustar condiciones laborales de las mujeres (salarios, contratos...)?	☐	☐
▪ mejorar las políticas de conciliación en la empresa?	☐	☐
▪ mejorar las políticas de corresponsabilidad en la empresa?	☐	☐
▪ aumentar la presencia y participación de mujeres en la toma de decisiones?	☐	☐

	Sí	No
▪ cambiar la mentalidad de uso del tiempo y presencia en el trabajo?	☐	☐
▪ tomar conciencia de las barreras, discriminaciones y estereotipos de género?	☐	☐
▪ equilibrar la plantilla en relación con el número de mujeres y hombres?	☐	☐
▪ extender el uso del lenguaje y comunicación no sexista?	☐	☐
▪ que mujeres y hombres tengan efectivamente las mismas oportunidades?	☐	☐
▪ otras? Indicar cuáles	☐	☐
¿Qué destacarías como más positivo del proceso de implantación del plan de igualdad?		
¿Qué destacarías como más negativo del proceso de implantación del plan de igualdad?		
¿Qué acciones consideras que han sido más efectivas?		
¿Qué acciones consideras que se necesitarían mejorar?		

• MODELO DE CUESTIONARIO PARA LA PLANTILLA

DATOS PERSONALES

Sexo	☐ Hombre	☐ Mujer
Edad	☐ Menos de 45 años	☐ 45 años y más
Responsabilidades de cuidados		
Hijos/as	☐ Sí	☐ No
Otras personas dependientes	☐ Sí	☐ No

DATOS PROFESIONALES

Grupo profesional	☐	☐	☐
Puesto	Mando intermedio ☐	Técnico ☐	Administrativo u/y otros ☐
Antigüedad:	Menos de 2 años ☐	Entre 2 y 5 años ☐	Más de 5 años ☐
¿Tienes personal a cargo?	Sí ☐		No ☐
¿Formas parte de la RLT?	Sí ☐		No ☐

	Sí	No
¿Consideras que ha mejorado la situación de igualdad de la empresa con el Plan de Igualdad implementado?	☐	☐
¿Crees que ha servido para:		
▪ ajustar condiciones laborales de las mujeres (salarios, contratos...)?	☐	☐
▪ mejorar políticas de conciliación en la empresa?	☐	☐
▪ mejorar las políticas de corresponsabilidad en la empresa?	☐	☐
▪ aumentar presencia y participación de mujeres en toma de decisiones importantes?	☐	☐
▪ cambiar la mentalidad de uso del tiempo y presencia en el trabajo?	☐	☐
▪ tomar conciencia de las barreras, discriminaciones y estereotipos de género?	☐	☐
▪ equilibrar la plantilla en relación a número de mujeres y hombres?	☐	☐
▪ extender el uso del lenguaje y comunicación no sexista?	☐	☐
▪ tener las mismas oportunidades hombres y mujeres?	☐	☐
▪ otras?		
¿Las acciones que se han desarrollado han servido para sensibilizarte y tener más presente las situaciones de desigualdad de género?	☐	☐
¿Consideras que has sido suficientemente informado/a sobre el proceso?	☐	☐
Si tuvieras alguna duda o consulta sobre temas de igualdad ¿sabrías dónde dirigirte para resolverla?	☐	☐
¿Has recibido formación sobre igualdad?	☐	☐

¿Crees que se ha implicado a toda la empresa en el plan de igualdad?	☐	☐
¿Consideras que se han alcanzado los objetivos del plan de igualdad propuestos inicialmente?	☐	☐
Tu valoración global: del 1 al 10 en cuanto a satisfacción con el Plan de Igualdad		
¿Qué destacarías como más positivo del proceso de implantación del Plan de Igualdad?		
¿Qué destacarías como más negativo del proceso de implantación del Plan de Igualdad?		
¿Qué acciones consideras que han sido más efectivas?		

- Definir los periodos en que se realizará la evaluación del plan, teniendo en cuenta que debe realizarse, al menos, una evaluación intermedia y otra final (año 2026 y año 2028).
- Elaborar una propuesta de mejora de las medidas incluidas en el plan con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar aquellas que lo requieran en función de sus efectos.
- Redactar un informe que contenga la información y valoración relativas a la evaluación del plan, incorporando los datos y análisis obtenidos de las diversas fuentes empleadas (fichas de seguimientos, informes de seguimientos, cuestionarios de evaluación cumplimentados por las comisiones y/o personas participantes en el proceso).
- Este informe será la base para la realización de un nuevo diagnóstico que desemboque en la actualización de un nuevo plan.

EVALUACIÓN INTERMEDIA/FINAL [RAZÓN SOCIAL]

[Periodo de referencia]

1. Datos generales

- Razón social.
- Fecha del informe.
- Periodo de análisis.
- Comisión/Persona que lo realiza.

2. Información de resultados para cada área de actuación

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

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

3. Información sobre el proceso de implantación

	Bajo	Medio	Alto
Nivel de desarrollo de las acciones	☐	☐	☐
Grado de implicación de la plantilla en el proceso	☐	☐	☐
El presupuesto previsto ha sido	☐	☐	☐
El cumplimiento del calendario previsto ha sido	☐	☐	☐

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

4. Información sobre impacto

	Bajo	Medio	Alto
¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?	☐	☐	☐
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?	☐	☐	☐
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?	☐	☐	☐
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones del equipo directivo?	☐	☐	☐
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?	☐	☐	☐
¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?	☐	☐	☐

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

5. Conclusiones y propuestas

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

- Informar a la plantilla sobre el desarrollo del plan en conjunto, consecución de objetivos, desarrollo de acciones y solicitar de ella información y valoración del proceso.

La comisión de seguimiento, serán las encargadas de elaborar los informes correspondientes a las evaluaciones intermedias y final a partir de la información y los datos recopilados a lo largo del periodo correspondiente. Dichos informes serán negociados en el seno de la comisión designada al efecto.

Se articulará en torno a tres ejes de análisis y valoración, que permitan comparar los resultados propuestos con los que finalmente se han obtenido. Como orientación se señalan, a continuación, algunos elementos que habrán de tenerse en cuenta al abordar la valoración de los ejes citados:

- Evaluación de resultados: hace referencia al nivel de ejecución del plan, grado de cumplimiento de los objetivos marcados, personas beneficiarias.
- Evaluación de proceso: analiza la adecuación de los recursos, métodos y herramientas empleadas durante la ejecución de acciones; las dificultades que se han encontrado y las soluciones adoptadas.
- Evaluación de impacto: valora los cambios, en términos de igualdad, que se han producido en la empresa como resultado de la implantación del plan de igualdad (reducción de desigualdades, cambios en el clima laboral o la imagen (interna y externa) de la empresa, incremento en la presencia equilibrada de mujeres y hombres...).

El informe de evaluación aúna información cuantitativa y cualitativa referida a todos los aspectos relativos al plan de igualdad durante el periodo de vigencia de este, ofreciendo una comparativa de la situación de la empresa en términos de igualdad. Constituye, pues, una base sólida y con un alto grado de información para acometer un nuevo diagnóstico que culmine en la actualización y aprobación de un nuevo plan de igualdad.

Una vez obtenidos los datos relativos al seguimiento y evaluación, se estará en disposición de comparar los resultados obtenidos con los que se propusieron al inicio y comparar si se han alcanzado o producido desviaciones, más o menos importantes, si es necesario plantear modificaciones...

11. Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.

Las funciones de seguimiento y evaluación del plan de Igualdad se asignan a la Comisión de igualdad. La Comisión de Seguimiento de Igualdad estará formada de manera paritaria:

- D. Juan Antonio Roade Rodriguez, gerente.
- Dña. Eva Linares Domínguez, responsable de RRHH (UGT).

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de la parte empresarial y de representación de la plantilla:

- Dña. Ana Isabel Cossio Suárez.
- D. José Manuel Martínez Mosquera.

Cada cuatro años, se revisa la representatividad y se varía la composición.

Hasta la renovación de la comisión, los miembros serán por parte de la empresa una persona y una persona por parte de la plantilla.

Las personas que integren la Comisión de Seguimiento de Igualdad podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del Plan de Igualdad.
- En caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.
- En caso de que una persona no realice las tareas que le son asignadas como miembro de la Comisión.
- En caso de que alguna persona por los motivos que fueran abandone la empresa.
- En caso de baja laboral de larga duración.

El procedimiento será comunicarlo a la Comisión de Igualdad y a la Dirección, que serán los encargados de elegir a otra persona para sustituir la ausencia.

En el caso del puesto libre que puede ser ocupado por cualquier persona de la plantilla, se deberá establecer un canal por el cual las personas puedan solicitar a la Comisión su participación. Esta comunicación deberá realizarse con al menos una semana de antelación antes de que la Comisión de Igualdad se reúna para que estudien la petición.

A este respecto, la Comisión de Seguimiento de Igualdad tendrá como principales competencias:

- a. Establecer y mantener un sistema riguroso de recopilación y sistematización de la información y documentación generada durante el seguimiento.
- b. Obtener información sobre la opinión y valoración que del plan hacen la dirección, la plantilla y las personas que han participado en su diseño, implantación y seguimiento, mediante una serie de cuestionarios a cumplimentar por la comisión de seguimiento, dirección y plantilla.
- c. Definir los periodos en que se realizará la evaluación del plan.
- d. Elaborar una propuesta de mejora de las medidas incluidas en el plan con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar aquellas que lo requieran en función de sus efectos.
- e. Redactar un informe que contenga la información y valoración relativo a la evaluación del plan, incorporando los datos y análisis obtenidos de las diversas fuentes empleadas (fichas de seguimiento, informes de seguimientos, cuestionarios de evaluación cumplimentados por las comisiones y/o personas participantes en el proceso).
- f. Informar a la plantilla sobre el desarrollo del plan en conjunto, consecución de objetivos, desarrollo de acciones y solicitar de ella información y valoración del proceso.

Se designará una agenda de reuniones para seguimiento e implementación del Plan de Igualdad, que será anual (a diciembre), así como la evaluación de las medidas previstas en él, será a diciembre/enero 2026-2027 y 2027-2028.

La empresa proveerá a la Comisión de Seguimiento de Igualdad de los medios precisos y de la disponibilidad horaria necesaria para desarrollar sus objetivos y funciones. El tiempo dedicado a la asistencia a reuniones de la Comisión de Seguimiento de Igualdad justificará la ausencia del puesto de trabajo de todas las personas que forman parte de ella durante los días y en las horas en que se celebren dichas reuniones, incluyendo los posibles tiempos de desplazamiento.

El representante designado de la Comisión de Seguimiento de Igualdad convocará sus reuniones, con una antelación mínima de cinco días, excepto en el caso de sesiones de carácter urgente.

La convocatoria se realizará por cualquier medio que permita su recepción e incluirá el orden del día de la reunión.

No será necesaria la convocatoria previa de las reuniones de la Comisión de Seguimiento de Igualdad cuando, estando presentes la totalidad de sus miembros, acepten por unanimidad su celebración y los puntos del orden del día a tratar.

Las sesiones de la Comisión de Seguimiento de Igualdad podrán celebrarse en varios lugares conectados entre sí por sistemas que permitan el reconocimiento e identificación de los asistentes, la permanente comunicación entre los concurrentes, independientemente del lugar en que se encuentren, así como la intervención y emisión del voto, todo ello en tiempo real (incluyendo sistemas de videoconferencia o telepresencia o cualesquiera otros sistemas similares).

Los miembros de la Comisión de Seguimiento de Igualdad asistentes a cualquiera de los lugares interconectados se considerarán a todos los efectos como asistentes a la misma y única sesión de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.

La sesión se entenderá celebrada en el lugar donde se encuentre el mayor número de miembros de la Unidad y, en caso de empate, donde se encuentre el Representante de la Comisión de Igualdad o quien, en su ausencia, presida la sesión.

La Comisión de Seguimiento de Igualdad quedará válidamente constituida cuando concurran, presentes o representados, más de la mitad de sus miembros.

Los miembros de la Comisión de Igualdad podrán delegar su representación en otro miembro por cualquier medio que permita su recepción, dirigida al Representante de la Comisión de Igualdad, en la que se incluyan los términos de la delegación. No podrán, sin embargo, delegar su representación en relación con cuestiones que les atañan personalmente o respecto de las que se encuentren en cualquier situación de conflicto de interés.

Los acuerdos de la Comisión de Seguimiento de Igualdad se adoptarán por mayoría absoluta de votos de los miembros presentes o representados en la reunión.

Los acuerdos se harán constar en actas firmadas por los miembros de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.

Los miembros de la Comisión de Seguimiento de Igualdad incurso en un potencial conflicto de interés deberán informar sobre ello a la propia Comisión, que será asimismo competente para resolver las dudas o conflictos que puedan surgir al respecto.

Cuando los temas a tratar en las reuniones de la Comisión de Seguimiento de Igualdad afecten a alguno de sus miembros o a personas de cualquier manera a él vinculadas, incluyendo por vinculación jerárquica dentro de la organización, y, en general, cuando

dicho miembro incurra en una situación de conflicto de interés, deberá ausentarse de la reunión hasta que la decisión se adopte, descontándose del número de miembros de la Unidad a efectos del cómputo de quorum y mayorías en relación con el asunto en cuestión.

Adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC). Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al II Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC V); sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su arbitraje, establecido por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

El Representante de Comisión de Seguimiento de Igualdad podrá requerir la asistencia a sus reuniones de cualquier profesional de la organización, así como de cualquier miembro de los órganos de administración de la sociedad para recabar su opinión en cualquier momento.

Estos requerimientos se canalizarán a través de la Gerencia.

La Comisión de Seguimiento de Igualdad, a través del Representante de la Comisión de Seguimiento de Igualdad, siempre que la legislación aplicable lo permita, tendrá acceso a la información, documentos y oficinas de la sociedad, consejeros y profesionales de **ANGEL ROADE, S.L** incluidas las actas de los órganos de administración, supervisión y control, que fueran necesarios para el adecuado ejercicio de sus funciones.

A este respecto, todos los profesionales y consejeros de **ANGEL ROADE, S.L** deben prestar a la Comisión de Seguimiento de Igualdad la colaboración que les sea requerida para el adecuado ejercicio de sus funciones. Estos requerimientos se canalizarán a través de la Gerencia de la Sociedad.

Asimismo, el Representante de la Comisión de Seguimiento de Igualdad podrá recabar, con cargo a la Sociedad y a través de la Gerencia, la colaboración o el asesoramiento de profesionales externos, que deberán dirigir sus informes directamente al Representante de la Comisión de Seguimiento de Igualdad o a la Comisión de Seguimiento de Igualdad.

En la medida de lo posible y siempre que ello no afecte a la eficacia de su labor, la Comisión de Seguimiento de Igualdad procura actuar de manera transparente, informando cuando resulte posible y adecuado a la Dirección y profesionales afectados sobre el objeto y alcance de sus actuaciones.

11.1 Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en este Plan quedará incorporada al mismo automáticamente, no siendo preciso ningún pacto expreso entre las partes para ello; sustituirá lo previsto en éste, no obstante, si una de las partes lo solicitara una vez consensuado entre ambas; se podrán redactar los acuerdos necesarios para la expresa sustitución de las medidas originales por las que se vayan a incorporar al Plan por necesidades derivadas de la legislación, como resultado de la negociación colectiva o por situaciones extraordinarias que pudieran surgir una vez aprobado el presente Plan de Igualdad.

Si en el informe anual elaborado y presentado por la Comisión de seguimiento a la Comisión de Igualdad, se pusieran de manifiesto deficiencias, incoherencias o alguna otra circunstancia similar que impida la correcta aplicación de las medidas incluidas en el Plan, esto será objeto de estudio por la Comisión a los efectos de aprobar medidas correctoras o en su caso la implantación de nuevas medidas cuya necesidad se haya puesto de manifiesto en el citado informe a consecuencia de lo recogido en el mismo.

A Coruña, 18 de enero del 2024,

Representación de la empresa

Nombre y Apellidos	Cargo	Firma
Juan Antonio Roade Rodriguez	Gerente	 ANGEL ROADE S.L.

Representación de las trabajadoras y los trabajadores

Nombre y Apellidos	Cargo	Firma
Eva Linares Domínguez	RRHH (UGT)	