



## **II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.**

**IBECON 2003, S.L**

**30/05/2022- 29/05/2026**

## 1.- PRESENTACION

*Este II Plan de Igualdad pretende promover el valor de la igualdad y el principio de no discriminación como pilar básico de la política de la empresa y constituirse como el marco en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo de **IBECON 2003 S.L** para hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres.*

El presente II Plan de Igualdad nace de la convicción de que garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres es una inversión que favorece tanto los objetivos integrales de la organización como al desarrollo personal y profesional de las personas que constituyen **IBECON 2003 S.L**. Asimismo, con ello pretendemos la creación de un elemento que contribuya a desarrollar nuevas formas de gestión del capital humano y una mejora de la eficacia organizativa de la empresa; todo ello orientado hacia la permanencia, consolidación y crecimiento en un mercado económico en constante cambio y evolución.

Es por esta razón por la que trabajadores y trabajadoras de **IBECON 2003 S.L** junto con la Dirección de la empresa nos hemos encaminado en un proyecto común que garantice y promueva la igualdad real y efectiva entre las mujeres y los hombres que trabajan en **IBECON 2003 S.L**, construyendo para ello un Plan de Igualdad estratégico donde quedan recogidas de manera coordinada un conjunto de acciones encaminadas a conseguir esa igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y caracterizado por ser un Plan de Igualdad:

- **COLECTIVO.** Realizado entre todas las personas de la empresa.
- **FLEXIBLE.** Adaptado a nuestras características y peculiaridades, con acciones en todo caso ajustadas a la realidad y a un contexto concreto en función de nuestras necesidades y posibilidades.
- **INTEGRAL.** Incidiendo en toda la plantilla, no sólo en las mujeres.
- **TRANSVERSAL.** Implicando a todas las áreas de gestión de la empresa.
- **DINÁMICO Y SISTEMÁTICO.** Va adecuándose a cada momento.
- **TENDRÁ UN FIN.** Únicamente cuando se haya conseguido una igualdad efectiva.

La Ley Orgánica 3/2007, su artículo 46.1, define el concepto de plan de igualdad como “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de



*situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por sexo”.*

El Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, en su artículo 11, establece que: *“Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes”.*

Siguiendo la línea marcada por la legislación vigente en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en las próximas páginas se describe tanto el proceso llevado a cabo por **IBECON 2003 S.L** para integrar la igualdad de oportunidades con anterioridad a este Plan de Igualdad como los mecanismos puestos en marcha por la Comisión de Igualdad en el diagnóstico y elaboración del presente Plan de Igualdad.

## **1.- PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD**

El presente Plan de Igualdad en empresa se suscribe, por parte empresarial y por la parte de representación de los y las trabajadoras. Será la RLT de la empresa, cuando exista, quien sustituirá en esta materia a las personas representantes de los sindicatos más representativos.

Las mencionadas partes cuentan, y se reconocen de manera recíproca, con la representatividad requerida en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, y, por tanto, con plena legitimidad para suscribir un Plan de Igualdad en **IBECON 2003 S.L**

En este sentido, el presente Plan se alza dotado de la eficacia jurídica y fuerza de obligar que la Constitución y la Ley le confieren, incorporando con tal carácter las medidas específicas de igualdad para el conjunto de la empresa; incluyendo en su ámbito de aplicación a la totalidad de la plantilla.



## 2.- AMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Las partes acuerdan que el presente Plan de Igualdad afecta, en el **ámbito personal**, a toda la plantilla de **IBECON 2003 S.L.**, incluyéndose de manera específica a las personas que presten sus servicios en la empresa anteriormente citada de manera subcontratada y a aquellas personas que sean contratadas con posteridad a la implantación del Plan.

En cuanto al **ámbito territorial**; el presente Plan será de aplicación en todos los centros del territorio nacional.

Por último, el **ámbito temporal** del presente escrito; se acuerda que tendrá una duración máxima de 4 años, iniciando su vigencia el día de la firma del compromiso de la dirección, 30 de mayo de 2022 hasta el 29 de mayo de 2026.

## 3.- INFORME DIAGNOSTICO

El diagnóstico realizado ha consistido en un análisis cuantitativo y cualitativo detallado de la realidad sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización. En esta fase, hemos tratado de obtener información y recopilarla de manera ordenada y sistematizada. De esta manera, el diagnóstico nos ha proporcionado un conocimiento de la realidad en la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres que integran nuestra organización.

Para obtener los datos a analizar se ha recabado información en base a tres ejes fundamentales:

- Información Básica de **IBECON 2003 S.L** (actividad, dimensión, historia y estructura organizativa).
- Información cuantitativa de la empresa: estudiando la situación desagregada por sexos en relación con la edad, la distribución vertical y horizontal de la plantilla, la relación laboral, el nivel de formación y la evolución de la selección de personal y contratación en los últimos años. En este sentido se analiza la plantilla actual, sus condiciones laborales, y las prácticas empresariales que puedan influir en su evolución profesional y en el trato a las personas que integran la organización.
- Análisis de igualdad en la empresa: Se incluye información cualitativa sobre los procesos de selección y contratación, la formación, la promoción profesional, condiciones de trabajo, conciliación corresponsable, retribuciones,



infrarrepresentación femenina y la existencia del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

Se utiliza un cuestionario de opinión de la plantilla y personal directivo que nos ayude a obtener información para el diagnóstico. Los datos que se han recogido están desagregados por sexo para facilitar el análisis.

Se recoge la información en base a un objetivo previamente marcado. Se analiza el grado de igualdad de cada uno de los indicadores.

El periodo de referencia de los datos utilizados ha sido entre el 1 de enero de 2021 y el 31 de diciembre del 2021. La recogida de información de este documento se ha desarrollado durante enero de 2022. La fecha final de elaboración del informe diagnóstico ha sido enero de 2022.

Para la realización del documento se ha contado con la colaboración de los departamentos de Dirección y Administración de **IBECON 2003 S.L**, siendo la persona responsable de temas de igualdad.

Veamos los datos que arroja el Diagnóstico realizado y sobre el cual se desarrollarán las medidas que se pondrán en práctica.

1. Los datos sobre las personas que componen la plantilla de **IBECON 2003 S.L** indican que la proporción de mujeres supera a la de hombres, aunque no de forma significativa. Es una característica de este sector, que por norma general está mayormente representado por mujeres. Esto muestra una segregación ocupacional femenina, aunque no demasiado importante.
2. Por otra parte y respecto a los tramos de edades, el análisis de los datos nos muestran que el porcentaje más alto se concentra entre los 40 y los 44 años en el caso de las mujeres y de 45 a 49 años en el caso de los hombres, aunque existe cierta heterogeneidad en la edad de la plantilla.
3. Estos datos se pueden relacionar con el tipo de contrato y sexo, los cuales nos dicen que la mayor parte del personal de **IBECON 2003 S.L** está contratada de modo indefinido. El modelo de contrato más habitual es temporal, con una jornada parcial, aunque existen también otras modalidades como Indefinido en jornada completa (26 mujeres y 5 hombres) y temporal a jornada completa (5 mujeres y 2 hombres).

4. Las estadísticas reflejan que el nivel de formación de las mujeres suelen ser estudios superiores, sobre todo en la categoría de personal técnico y que los cargos de responsabilidad se encuentran ocupados por mujeres y por hombres en igualdad de condiciones (2 mujeres y 2 hombres)
5. Respecto a la política salarial vemos en los datos recabados que no existe desequilibrio ni brecha salarial en la media de este último año.
6. En relación a los procesos de selección y contratación, se ha contratado a un total de 3 mujeres y 1 hombre en los últimos procesos de selección, que coincide con el perfil docente. En el 100% de los casos se ha optado por contratar a personas cuyo CV ha entrado a través de anuncios de oferta de trabajo, por contacto, por servicios de empleo, de la propia organización u otros publicados en diferentes webs de empleo
7. En relación a la promoción, la mayor parte de la plantilla se encuentra clasificado dentro del departamento de formación, existiendo una ligera inclinación hacia la contratación femenina pero no significativa. En este sentido vemos que puede ser un área a mejorar mediante la implantación de medidas relacionadas con esta área. Debemos identificar los impedimentos o dificultades con las que se encuentra la plantilla a la hora de contratar personal.
8. En el último año, 38 personas han recibido formación en la empresa, de las cuales 27 eran mujeres y 11 hombres. Hay que tener en cuenta el tipo de formación que se imparte, y el número de personas que entra en plantilla. En el ámbito de la formación, también vemos que en **IBECON 2003 S.L** se asegura que toda la plantilla tenga las mismas horas de formación para su desarrollo; aunque el número de horas difiere, ya que las mujeres han recibido 27 horas, mientras que los hombres han recibido 11 horas, así como todas las personas de nueva incorporación en la empresa reciben formación específica en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en una convocatoria que se realiza con carácter anual en modalidad de teleformación por lo que la plantilla puede cursarlo en horario laboral. Así mismo, la plantilla no cuenta en su totalidad con formación específica en Conciliación Corresponsable. Pero si cuentan un total de 13 mujeres formación en dicho área.
9. El análisis realizado respecto al área de la selección y la contratación muestra que ésta se realiza a través de contactos o de anuncios; contando con una tasa de contratación femenina mayoritariamente en los últimos años. Además, las

personas responsables de la selección de personal cuentan con formación específica en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; También, han existido procesos de selección y contratación en el puesto de auxiliar administrativo/a; el cual es un puesto feminizado en esta empresa, aunque no sucede lo mismo en el caso de docentes, donde se observa que ha habido una contratación significativamente mayor de hombres.

10. La contratación en **IBECON 2003 S.L** tiene criterios definidos; se atienden a criterios de paridad primando la necesidad de cubrir la cualificación profesional requerida. En igualdad de condiciones ante un proceso de selección, se prioriza la contratación de las personas pertenecientes al sexo infrarrepresentado. Las personas que dirigen los procesos de selección cuentan con formación específica en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

11. Por último, en el ámbito de la conciliación se ve necesario sensibilizar a la plantilla sobre conciliación corresponsable, de tal manera que hombres y mujeres se sientan igualmente responsables de sus obligaciones como cuidadores y cuidadoras, ya que el análisis muestra que la plantilla no está formada en ésta material.

#### **4.- AUDITORIA RETRIBUTIVA**

##### **4.1.- RESULTADOS**

Tras la realización de un análisis exhaustivo sobre las percepciones retributivas de las personas que conforman la plantilla de **IBECON 2003 S.L** observamos lo siguiente:

- En la media del Nivel profesional de Dirección, Coordinación y Técnicos, hay presencia femenina y masculina, por lo tanto se puede realizar comparativa salarial. En éste nivel la brecha salarial arroja un resultado de un **-29, 60%** a favor de las mujeres, teniendo en cuenta que la brecha es significativa al superar el 25%, podemos observar que se perciben diferencias salariales en el salario base, con una notable diferencia entre mujeres y hombres y además estas diferencias se mantienen en cuanto a los complementos salariales que en esta empresa se traducen en conceptos tales como: complementos de convenio, complemento voluntario, complemento de resultados, en los que se observa y una a diferencia entre ambos sexos, así también en los complementos

extrasalariales, que se traducen en conceptos como: prestaciones, indemnizaciones y gastos de dietas en los que también hay diferencias, pero en este caso son a favor de los hombres. Esta diferencia puede venir justificada porque el número de mujeres en el puesto de dirección es superior al número de hombres. Y teniendo en cuenta, la responsabilidad adquirida en función del puesto, este concepto se refleja en la retribución.

- En el **nivel profesional 2 que corresponde a Docentes**, se puede establecer comparativa, al tener presencia femenina y masculina en éste nivel, dando un resultado de brecha salarial de un **4,80%** a favor de los hombres. Respecto al salario base en este nivel no se observan diferencias significativas, así como en los complementos salariales, en los que sí se observan diferencias, los conceptos son los mismos a los que se ha hecho referencia en el comentario del nivel profesional 1. En relación a los complementos extrasalariales también se observan diferencias a favor de los hombres, no siendo estas demasiado significativas. En este apartado, respecto a la plantilla docente, hay que indicar que aunque la cifra no es significativa esta se justifica por los siguientes criterios:
  - **Requisitos académicos** exigidos por la entidad que subvenciona o contrata la formación.
  - **Tipo de formación** a impartir:
    - Formación subvencionada: en las líneas de subvenciones, FOD, OFI,.... El margen de beneficio económico que genera la puesta en marcha de un curso determinado puede reflejarse en una mejora salarial del docente.
    - El nivel de dificultad de la materia. Tiene su lógica que la impartición de un curso para el que se necesiten estudios de Postgrado cuente con una remuneración más favorable que otro en el que la materia es de nivel menos cualificado. A mayores, se da la circunstancia de que un requisito inexcusable en muchos casos consiste en acreditar experiencia profesional anterior en una actividad concreta.
    - **Perfil académico** muy específico del docente que no resulta fácil encontrar debido entre otras causas tanto a la titulación exigida, disponibilidad horaria, así como experiencia profesional anterior en un ámbito concreto.



- En el **nivel profesional 3 que corresponde a Personal Administrativo**, podemos realizar comparativa, al observar la presencia de mujeres y hombres, arroja este nivel una brecha salarial de un **7,45%** a favor de las mujeres. Siendo los salarios base muy similares, hay algunas diferencias en cuanto a los complementos salariales estas diferencias son un poco más altas en los complementos extrasalariales, que corresponden a indemnizaciones y prestaciones, así como en concepto de gastos de dietas que es el concepto que con más frecuencia puede contribuir a dar este resultado, provocando esta brecha salarial entre mujeres y hombres.
- En relación **al Nivel profesional de Personal No cualificado**, en este nivel también se puede realizar comparativa salarial entre mujeres y hombres. La brecha salarial nos da un resultado de un **-16,59%** a favor de las mujeres. Partimos del hecho de que los salarios base son muy similares, la diferencia se basa en los complementos salariales y en el hecho de que los hombres no perciben complementos extrasalariales en éste nivel, hecho que contribuye a que la retribución total de las mujeres sea un poco más alta.
- **En la media total de la empresa**, la brecha salarial arroja un resultado de un **-15%** a favor de las mujeres, cifra que se considera justificada en el anterior comentario, ya que siendo los salarios base muy similares, y cuando difieren la razón suele ser el número de personas de cada sexo existente en cada nivel, las diferencias se encuentran justificadas por los complementos salariales y extrasalariales que difieren bastante, en función de los conceptos anteriormente mencionados. Aun así, la brecha salarial de la media de la empresa, no es demasiado significativa al no alcanzar el 25%.
- La **mediana de la empresa** ha sido calculada ordenando de mayor a menor los salarios de mujeres y hombres; seleccionando respectivamente las posiciones intermedias en ambos ítems. En este caso, también se ve equidad en los datos de los hombres, con respecto a los de las mujeres de la empresa, nos da una cifra de un **8,20%** a favor de los hombres, cifra no especialmente significativa, y que queda suficientemente justificada.



#### **4.2.- VIGENCIA Y PERIODICIDAD.**

La auditoría retributiva llevada a cabo tiene una vigencia de 4 años, desde el **30 de mayo de 2022 hasta el 29 de mayo de 2026**, presentando la misma duración que el II Plan de Igualdad elaborado.

#### **4.3.- SISTEMA ANALITICO UTILIZADO**

En el presente documento realizamos un análisis de la situación retributiva en la empresa Y presentamos 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.

Para realizar este análisis y presentación de resultados hemos utilizado las siguientes herramientas:

- Herramienta de Registro Retributivo.
- Sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género.

Ambas son herramientas para la igualdad elaboradas por el Ministerio de Igualdad y el Ministerio de Trabajo en colaboración con CEOE, CEPYME, CCOO y UGT.

<https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramienta-igualdad/home.htm>

#### **5.- PLAN DE ACTUACION**

##### **5.4.1.- DETERMINACIÓN DE OBJETIVOS Y ACTUACIONES CONCRETAS PARA REDUCIR LAS DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

Debido al compromiso de **IBECON 2003 S.L** con la igualdad en la empresa, establecemos estos objetivos y actuaciones necesarias para garantizar la no discriminación retributiva entre los empleados y las empleadas de la entidad.

##### **OBJETIVOS:**

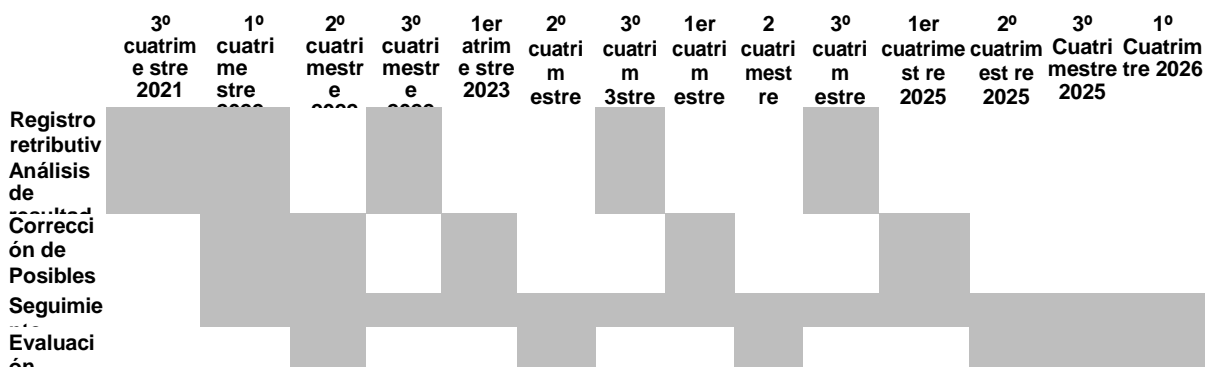
- Analizar las retribuciones de la totalidad de la plantilla de **IBECON 2003 S.L** de manera desagregada por sexo y categoría.

- Detectar posibles discriminaciones dentro del ámbito retributivo.
- Corregir y solventar aquellas diferencias retributivas que se produzcan por criterios no objetivos (diferencia de funciones, experiencia, formación...).
- Realizar un seguimiento y evaluación de todo el proceso.

**ACTUACIONES:**

- Realización anual de un registro retributivo con perspectiva de género; en el cual se establezcan las medias retributivas percibidas por cada categoría segregadas por sexos; así como las medianas de la empresa.
- Análisis de los resultados obtenidos: Analizar de manera exhaustiva cada una de las diferencias que se producen en cada categoría con el fin de averiguar si son o no por causas justificadas.
- Corrección de posibles brechas salariales. Se eliminarán las discriminaciones existentes en materia de percepciones salariales por sexos.
- Seguimiento: Durante todo el proceso, la Comisión Negociadora será responsable de realizar el seguimiento del cumplimiento del cronograma establecido.
- Evaluación: Al finalizar la vigencia de la auditoria retributiva, se evaluarán los resultados, los procesos y el impacto de las actuaciones establecidas en la misma.

**5.4.2.- CRONOGRAMA DE ACTUACIONES.**



**5.4.3.- SEGUIMIENTO E IMPLEMENTACIÓN DE MEJORAS A PARTIR DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS**

La responsabilidad de la aplicación de la totalidad de las actuaciones anteriormente recogidas recaerá sobre la Dirección de la empresa. Este organismo será el



responsable de velar por el cumplimiento de los plazos establecidos para cada medida y asegurará que las personas o departamentos encargados de su puesta en marcha persiguen los objetivos de cada una de ellas. Se designará un órgano de vigilancia y control; que participe de manera paritaria en el seguimiento tanto la representación legal de la empresa como la parte trabajadora. La definición de indicadores de medición de la brecha salarial e instrumentos seguirá siempre criterios objetivos, medibles y realistas.

#### **5.4.4.- PERSONA O PERSONAS RESPONSABLES DE LA IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO**

Para llevar a cabo lo expuesto anteriormente se define un equipo de trabajo formado por la Dirección de la empresa, la representación legal de los/as trabajadores/as y el colectivo de personas responsables de la implantación del Plan y de la auditoría retributiva, constituido por personal de **IBECON 2003 S.L** con conocimientos en materia de igualdad de oportunidades. Será la RLT de la empresa, cuando exista, quien sustituirá en esta materia a las personas representantes de los sindicatos más representativos.

DIRECCION DE LA EMPRESA	D.N.I	CARGO
REPRESENTACION LEGAL DE LA EMPRESA	D.N.I	CARGO

#### **5.4.5.- VIGENCIA DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA Y SEGUIMIENTO**

La auditoría retributiva llevada a cabo tiene una vigencia de 4 años, desde el **30/05/2022 – 29/05/2026**, presentando la misma duración que el II Plan de Igualdad elaborado.

Se designa como órgano de vigilancia y control a la Comisión Negociadora del Plan; participando de manera paritaria en el seguimiento tanto la representación legal de la empresa como la parte trabajadora. De manera periódica, se realizará un seguimiento de la auditoría retributiva y de las medidas incluidas en el plan,



realizándose este seguimiento a través de reuniones con un plazo máximo de 6 meses.

La definición de indicadores de medición e instrumentos seguirá siempre criterios objetivos medibles y realistas.

La auditoría retributiva junto con el Plan de igualdad al que acompaña, contará con dos evaluaciones durante su vigencia, la primera evaluación se realizará en un tiempo intermedio, a los dos años de su implantación; es decir, en **mayo de 2024**. La evaluación final, por su parte, se realizará al finalizar el plan, **en mayo de 2026**.

Se establecerá un procedimiento de recopilación y sistematización de la información que recogerá toda la información y documentación necesaria relativa a la auditoría retributiva e implantación del Plan y sus medidas. De esta manera, cada proceso evaluativo contará con un dossier recopilatorio de la información objetiva de la implantación del Plan; así como de la documentación de análisis de la misma. Todo ello se traducirá en el correspondiente informe de evaluación, el cual tendrá como objetivo detectar las debilidades y fortalezas evidenciadas a lo largo del proceso de ejecución. Finalmente se elaborará una propuesta de reajuste o mejora de las acciones implantadas con el objetivo de consolidar y profundizar la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en la empresa.

La responsabilidad de la realización de la evaluación recaerá sobre la totalidad de miembros de la Comisión Negociadora, realizándose de manera conjunta entre la parte empresarial y la parte trabajadora, para garantizar la transparencia de los datos analizados.

La evaluación es la Fase que cierra el proceso de diseño y aplicación de la auditoría retributiva y del plan de igualdad de empresa y la base sobre la que se apoya la revisión de aquel. La información obtenida formará parte del nuevo diagnóstico, que culminará en la aprobación de un nuevo plan y la elaboración de una nueva auditoría retributiva.



## 6.- PASOS PREVIOS

Para **IBECON 2003 S.L** integrar la Igualdad de Oportunidades en la Empresa significa:

- Cumplir con la **legislación** vigente:
  - La Constitución Española prohíbe explícitamente la discriminación.
  - La LO de 3/2007 la ley de Igualdad entre mujeres y hombres: promueve el desarrollo de Planes de Igualdad en las empresas y otras organizaciones laborales.
  - EL RD 901/2020 por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro; que obliga a registrar todos los planes de igualdad en las empresas.
  - EL RD 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres; que exige tener un registro retributivo a las empresas.
- **Consolidar la Responsabilidad Social** para, de esta manera, legitimar su función social ganando credibilidad y reconocimiento público. Dando, asimismo, ejemplo a otras empresas.
- **Optimizar los recursos humanos de la empresa** en relación con los roles de género asignados a mujeres y hombres, los cuales originan estereotipos y tratos desiguales que afectan al mercado laboral y que se reproducen en las organizaciones laborales.
- **Asegurar el desarrollo de los sistemas de calidad** a través de las personas que, como responsables del desarrollo, mantenimiento y mejora de los sistemas de calidad, se requiere tanto que toda la empresa participe, como el desarrollo de una cultura organizacional centrada en el respeto a la persona apoyándola siempre en igualdad de condiciones y con las mismas oportunidades entre hombres y mujeres.

Tal como se viene exponiendo, por tanto, **IBECON 2003 S.L**, por su tamaño (30 trabajadoras) está obligada a implantar un Plan de Igualdad. Durante su trayectoria hasta la actualidad, ha mostrado su deseo de ir acercándose en su actividad diaria a las premisas establecidas por la Ley Orgánica 3/2007.



## 6.1.- EL COMPROMISO

La **Dirección de IBECON 2003 S.L.**, a partir de su manifiesta voluntad de implantar e impulsar una serie de medidas y objetivos tendentes a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, firma un Compromiso adoptado por escrito, previamente informado a la plantilla, para la creación de instrumento que:

- Integre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal.
- Incluya este principio en los objetivos de la política de la empresa y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos.
- Facilite los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación de un Plan de Igualdad.

### 6.1.- LA CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE IGUALDAD

Para llevar a cabo lo expuesto anteriormente se define un equipo de trabajo formado por la Dirección de la empresa, la representación legal de las trabajadoras y el colectivo de personas responsables de la implantación del plan, constituido por personal ubicado en los diferentes puntos geográficos donde se encuentra **IBECON 2003 S.L.** y con conocimientos en materia de Igualdad de Oportunidades. Será la RLT de la empresa, cuando exista, quien sustituirá en esta materia a las personas representantes de los sindicatos más representativos.

#### **DETALLE DEL PERSONAL QUE CONSTITUYE LA COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD:**

DIRECCION DE LA EMPRESA

PARTE TRABAJADORA

La Comisión Permanente de Igualdad mantendrá reuniones presenciales o mediante videoconferencia con una periodicidad semestral, con posibilidad de variaciones temporales en función de la situación de **IBECON 2003 S.L.** en cada momento.



## **6.- OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD**

Las primeras acciones llevadas a cabo tras la firma del compromiso por parte de la empresa y tras la constitución de la Comisión Negociadora de Igualdad fueron el establecimiento de una relación de objetivos, generales y específicos, a alcanzar a medio y largo plazo y la creación de un calendario de trabajo donde quedaron temporalizadas las diferentes fases a través de las cuales se desarrollaría, implantaría y evaluaría el Plan de Igualdad.

### **6.1.- OBJETIVOS CUALITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD**

#### **6.1.1.- OBJETIVOS GENERALES**

- Promover la igualdad de trato y de oportunidades en la empresa implicando a todos los agentes participantes en el Plan de Igualdad, dirección de la empresa y la plantilla con el fin de poner en marcha las medidas que contemple dicho plan.
- Sensibilizar en el valor de la Igualdad entre mujeres y hombres a la totalidad de los participantes en el plan.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.



- Evitar el acoso sexual y por razón de sexo.
- Mejorar las condiciones de trabajo, y la igualdad salarial entre mujeres y hombres.

#### 6.1.2.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Diagnosticar la situación actual de la entidad en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que incluirá datos estadísticos desagregados por sexos.
- Dotar a nuestra organización empresarial de herramientas para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y el equilibrio antes la vida personal, familiar y profesional de toda nuestra plantilla.
- Elaborar un Plan de Igualdad mediante el cual se adopten medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres que se pueden detectar en el diagnóstico inicial.
- Implantar e Impulsar y seguir trabajando sobre acciones en relación con las áreas de trabajo siguientes:
  - Área de condiciones de trabajo: Favorecer las mismas condiciones para hombres y mujeres en lo que se refiere a clasificación profesional y materia retributiva.
  - Área de promoción profesional y formación: Garantizar la posibilidad de la promoción en la empresa a toda la plantilla en igualdad de condiciones. Ofrecer por igual formación específica para mujeres y hombres que les permita ocupar puestos de mayor responsabilidad.
  - Área de ordenación del tiempo de trabajo: medidas de adaptación y reducción de la jornada para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
  - Área de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo: promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo.
  - Ámbito de la formación: Resulta imprescindible formar a la totalidad de la plantilla en materia de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Además de asegurar que todas las personas de la empresa tengan las mismas horas de formación en horario laboral para su desarrollo profesional.

- Ámbito de las retribuciones: se estima necesario consolidar el registro retributivo y actualizar durante la vigencia del Plan de Igualdad la auditoría retributiva y la valoración de cada puesto de trabajo de manera objetiva.
  - Ámbito de la Conciliación Corresponsable: Será beneficiosa para la igualdad en la empresa entre mujeres y hombres la promoción de la conciliación y la corresponsabilidad de manera equitativa entre mujeres y hombres en la empresa.
  - Ámbito de la Comunicación y Lenguaje no sexista: Será valorable la promoción del uso del lenguaje no sexista en las comunicaciones internas y externas; así como en las ofertas de empleo.
  - Ámbito de las condiciones de trabajo: Habría que planificar la actividad preventiva considerando la perspectiva de género.
  - Violencia de Género: Sería muy positivo reforzar e informar sobre los derechos laborales legalmente establecidos para las víctimas de violencia de género.
- Eliminar en la empresa la conciencia de que ciertas funciones laborales o empresariales las desempeñan mejor personas de un sexo que de otro.
  - Fomentar desde la dirección de la empresa la concienciación de que debemos colaborar con las políticas empresariales que faciliten la conciliación de la vida personal y profesional del personal, ya que supone un beneficio mutuo, tanto para la persona que trabaja como para el propio empresario.
  - Saber aprovechar las características específicas de cada uno y de cada una, reconociendo que personas diferentes pueden aportar valores diferentes.
  - Considerar que la igualdad de oportunidades puede suponer una ventaja competitiva importante.
  - Descubrir la existencia de desigualdades ignoradas.
  - Justificar la necesidad de tomar medidas para eliminar esas desigualdades.
  - Demostrar la necesidad de realizar medidas de igualdad entre empresas.
  - Identificar los principales problemas a resolver estableciendo los ámbitos prioritarios de actuación.
  - Mostrar los objetivos a conseguir a corto, medio y largo plazo.
  - Proporcionar un instrumento para posteriores comparativas.
  - Convertir el plan de igualdad en una herramienta para analizar distintas actuaciones que se están llevando a cabo.

- Detectar necesidades de formación y desarrollo profesional de la plantilla en materia de Igualdad de Oportunidades.
- Implicar a todo el personal desde el principio hasta el final del plan.
- Optimizar los recursos humanos de la empresa, puesto que se dirige a potenciar y fomentar la capacidad de una parte importante de la empresa: las mujeres.

## 6.2.- OBJETIVOS CUANTITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

- Estandarizar el proceso de selección y contratación de nuevo personal.
- Sensibilizar y prevenir sobre posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
- Sensibilizar sobre la conciliación familiar corresponsable de los hombres y las mujeres en la familia.
- Conocer los factores, su peso y valoración en cada uno de los puestos y trabajadoras.
- Conocer las retribuciones anuales de las trabajadoras por tipo de puesto y eliminar, en caso de que existiera, la brecha salarial.
- Sensibilizar sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.
- Promover el uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa.

## 8.- MEDIDAS DE IGUALDAD

A la vista de los objetivos establecidos por su consideración como prioritarios en el momento de la realidad de **IBECON 2003 S.L.**, se han seleccionado una serie de medidas orientadas a la consecución de éstos. A continuación, se muestran las fichas técnicas de cada una de estas medidas establecidas:

### FICHA DE MEDIDA 1

<b>Área de actuación</b>	Área de retribuciones.
<b>Medida</b>	<b>Evaluación y valoración objetiva de todos los puestos de trabajo incluidos en la auditoría retributiva</b>
<b>Objetivos que persigue</b>	Eliminar en caso de que exista, la brecha salarial
<b>Objetivos esperados</b>	0% de brecha salarial.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	En cada puesto de trabajo, se definirán los factores, el peso de cada uno de ellos y su valoración. Después, se aplicará sobre cada una de las personas que conforman la plantilla de la empresa.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Julio de 2022- medida con continuidad
<b>Responsable</b>	Dirección
<b>Recursos asociados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsable de Administración.</li> <li>- Asesoría laboral externa.</li> <li>- Responsable de Igualdad</li> <li>- Documentación necesaria de cada persona trabajadora.</li> <li>- Presupuesto 500€</li> </ul>
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboración de la ficha de valoración de cada puesto de trabajo existente en el organigrama de la empresa.</li> <li>- Aplicación de dicha valoración a cada una de las personas actuales que trabajan en la empresa.</li> </ul>

## FICHA DE MEDIDA 2

<b>Área de actuación</b>	Área de salud laboral
<b>Medida</b>	<b>Revisión de la efectividad del protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de género en las reuniones de seguimiento del Plan de Igualdad.</b>
<b>Objetivos que persigue</b>	Sensibilizar sobre las causas de estos tipos de acoso y sus efectos, así como de la importancia de la prevención y su adecuada intervención.
<b>Objetivos esperados</b>	Conocimiento del protocolo por parte del 100% de la plantilla.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Se explicarán los conceptos básicos, tipos de acoso y los principios que de los que se parte. Se adoptarán medidas preventivas para evitarlo, se desarrollará el protocolo de actuación si se diera y el régimen disciplinario a aplicar.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla
<b>Cronograma de implantación</b>	2022- medida con continuidad
<b>Responsable</b>	Responsable de Igualdad
<b>Recursos asociados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comisión Permanente de Igualdad y Prevención del acoso</li> <li>- Red de comunicación interna de la empresa.</li> <li>- Presupuesto: 200€</li> </ul>
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocimiento de la plantilla de dicho protocolo</li> <li>- Valoración de la plantilla con respecto al protocolo</li> <li>- Puesta a disposición del protocolo a cada nueva incorporación en la empresa.</li> </ul>

### FICHA DE MEDIDA 3

<b>Área de actuación</b>	Área de formación
<b>Medida</b>	<b>Formación en sensibilización en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres</b>
<b>Objetivos que persigue</b>	Formar y sensibilizar sobre la Igualdad de las mujeres y los hombres en la empresa.
<b>Objetivos esperados</b>	Formar al 100% de las personas de nueva incorporación en la empresa.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Se impartirá formación en igualdad de oportunidades para prevenir situaciones de desigualdad que pudieran darse y promover la igualdad entre sexos en la empresa.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla
<b>Cronograma de implantación</b>	2022- medida con continuidad
<b>Responsable</b>	Responsable de Formación.
<b>Recursos asociados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Empresa externa podrá impartir la formación específica en materia de igualdad</li> <li>- Presupuesto: 675€</li> </ul>
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número y porcentaje total de horas de formación realizadas dentro de la jornada laboral, indicando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes.</li> <li>- Número total de horas de formación y de asistentes, desagregados por sexo.</li> <li>- Valoración cuantitativa y cualitativa de la plantilla</li> </ul>

## FICHA DE MEDIDA 4

<b>Área de actuación</b>	Área de formación
<b>Medida</b>	<b>Formación en conciliación Corresponsable.</b>
<b>Objetivos que persigue</b>	Formar y sensibilizar sobre la conciliación corresponsable de los hombres y las mujeres en la familia.
<b>Objetivos esperados</b>	Formar al 100% de las personas de nueva incorporación en la empresa.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Se impartirá formación sobre conciliación de la vida personal, laboral y familiar para promover la igualdad y fomentar los servicios de conciliación de la empresa.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla
<b>Cronograma de implantación</b>	2022- medida con continuidad
<b>Responsable</b>	Responsable de formación.
<b>Recursos asociados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Empresa externa experta en conciliación corresponsable para impartir la formación</li> <li>- Presupuesto: 270€</li> </ul>
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número y porcentaje total de horas de formación realizadas dentro de la jornada laboral, indicando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes.</li> <li>- Número total de horas de formación y de asistentes, desagregados por sexo.</li> <li>- Valoración cuantitativa y cualitativa de la plantilla.</li> </ul>

## FICHA DE MEDIDA 5

<b>Área de actuación</b>	Área de selección y promoción.
<b>Medida</b>	<b>Creación de un protocolo de selección y promoción</b>
<b>Objetivos que persigue</b>	Estandarizar y protocolizar los procesos de selección y promoción de la empresa.
<b>Objetivos esperados</b>	Uso del protocolo de selección y promoción profesional en el 100% de los procesos de selección desarrollados.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Teniendo en cuenta los procesos de selección y promoción del personal de la plantilla, se creará un protocolo para los dos ámbitos. De este modo, se tendrán en cuenta todos los procesos y las fases necesarias, así como la información a facilitar desde que se oferta el puesto de trabajo o la posibilidad de promoción interna.
<b>Personas destinatarias</b>	Todo la plantilla
<b>Cronograma de implantación</b>	2022- medida con continuidad
<b>Responsable</b>	Dirección y departamento de RR.HH
<b>Recursos asociados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dirección</li> <li>- Departamento de RR.HH</li> <li>- Departamento de Administración</li> </ul>
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboración de un protocolo en la fecha prevista.</li> <li>- Grado de satisfacción de la plantilla con la medida.</li> </ul>



## FICHA DE MEDIDA 6

<b>Área de actuación</b>	Área de comunicación y lenguaje no sexista.
<b>Medida</b>	<b>Promoción del uso del lenguaje no sexista e inclusivo en las comunicaciones de la empresa.</b>
<b>Objetivos que persigue</b>	Favorecer la igualdad y evitar cualquier tipo de discriminación en el lenguaje por razón de sexo.
<b>Objetivos esperados</b>	Uso del lenguaje inclusivo en el 100% de las comunicaciones tanto internas como externas.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	En cualquier tipo de comunicación de la empresa, tanto interna como externa, así como en las ofertas de trabajo, se evitará el uso de cualquier palabra o expresión que pueda implicar algún tipo de diferencia y discriminación por el sexo de las personas.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla
<b>Cronograma de implantación</b>	2023- media con continuidad
<b>Responsable</b>	Responsable de igualdad
<b>Recursos asociados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsable de igualdad.</li> <li>- Documentación o guía explicativa del uso del lenguaje no sexista e inclusivo.</li> <li>- Presupuesto 200€</li> </ul>
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboración de un documento informativo sobre el uso no sexista del lenguaje</li> <li>- Número y porcentaje de comunicaciones internas y externas que utilizan lenguaje inclusivo.</li> <li>- Número y porcentaje de ofertas de trabajo que utilizan lenguaje inclusivo.</li> </ul>

## FICHA DE MEDIDA 7

<b>Área de actuación</b>	Conciliación
<b>Medida</b>	<b>Implantación de permisos especiales en caso de necesidades familiares</b>
<b>Objetivos que persigue</b>	Generar y dotar de elementos que fomenten la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y que contribuyan al equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional de la plantilla
<b>Objetivos esperados</b>	Dar respuesta al 100% de los casos que se den en la empresa.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<p>Puesta a disposición de la plantilla de un permiso laboral que cubra necesidades especiales para su utilización en momentos donde la vida personal o familiar lo requiera.</p> <p>Estas horas no han de ser devueltas para poder disponer de nuevos permisos.</p> <p>Para solicitar un permiso especial, el trabajador o trabajadora debe solicitar de forma escrita a través de la cumplimentación del formulario de solicitud "Permiso laboral especial" su ausencia del puesto de trabajo. Será su responsable directo quien autorice este permiso.</p> <p>La comunicación y el buen desempeño laboral son claves para conseguir estos permisos especiales.</p>
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla
<b>Cronograma de implantación</b>	2023- media con continuidad
<b>Responsable</b>	DIRECCIÓN: Toma de decisiones y lanzamiento de la medida. COMISIÓN Y RESPONSABLE DE IGUALDAD: Seguimiento de la medida.
<b>Recursos asociados</b>	- Responsable de igualdad.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	- Nº de trabajadores y trabajadoras que han disfrutado de la medida.

## FICHA DE MEDIDA 8

<b>Área de actuación</b>	Área de Ordenación del tiempo de trabajo
<b>Medida</b>	<b>Banco del Tiempo</b>
<b>Objetivos que persigue</b>	Generar y dotar de elementos que fomenten la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y que contribuyan al equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional de la plantilla
<b>Objetivos esperados</b>	Poner en marcha esta medida en el 100% de los casos que se requiera.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Puesta a disposición de la plantilla de 10 horas mensuales para su utilización en momentos donde la vida personal o familiar lo requiera. Estas horas han de ser devueltas para poder volver a disponer de nuevas horas.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla
<b>Cronograma de implantación</b>	2023 - medida con continuidad.
<b>Responsable</b>	<p>DIRECCIÓN: Puesta en conocimiento de la medida así como aclaración de pautas y procedimientos para una correcta gestión de la misma.</p> <p>COMISIÓN PERMANENTE Y RESPONSABLE PLAN DE IGUALDAD. Colaborar en la descripción de pautas y procedimientos para la correcta gestión de la medida.</p> <p>RESPONSABLES DE DEPARTAMENTOS: Coordinar la disposición/devolución de la bolsa de horas del personal de sus equipos.</p>
<b>Recursos asociados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboración de un documento informativo sobre el uso del Banco del Tiempo.</li> <li>- Presupuesto 200 €</li> <li>- Nº de trabajadores y trabajadoras que utilizan el Banco del tiempo.</li> <li>- Frecuencia de uso del Banco del tiempo desde su implementación.</li> </ul>

## FICHA DE MEDIDA 9

<b>Área de actuación</b>	Violencia de género
<b>Medida</b>	<b>Ofrecer medidas de apoyo a víctimas de violencia de género</b>
<b>Objetivos que persigue</b>	Ofrecer medidas de apoyo, orientación y acompañamiento a trabajadoras y trabajadores, en el caso de que comuniquen y acrediten a la empresa, que son objeto de violencia de género.
<b>Objetivos esperados</b>	Dar respuesta al 100% de los casos que se den en la empresa.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<p>Designar una persona (Dirección Centro o RRHH) en cada centro de trabajo que inicialmente apoye y oriente a la posible víctima de Violencia de Género.</p> <p>Determinar el tipo de documentación a presentar por la persona trabajadora para acreditar que es objeto de violencia de género (ej. denuncia, acta judicial, parte de lesiones etc.).</p> <p>Determinar el conjunto de medidas que la empresa debe articular mediante el análisis y estudio de la normativa aplicable (ej. Ley violencia de género, convenio colectivo, normativa de igualdad, Estatuto de los Trabajadores, etc.).</p> <p>Comunicar la existencia de dichas medidas.</p> <p>Asegurar la confidencialidad y la protección del trabajador / trabajadora en caso de aplicación.</p>
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Primer trimestre de 2023.
<b>Responsable</b>	Dirección/RRHH/Responsable de igualdad.
<b>Recursos asociados</b>	<p>Normativa aplicable.</p> <p>Canales de información y asesoramiento.</p>
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verificar la elaboración y comunicación de las medidas (SI/NO)</li> <li>• N.º de peticiones de medidas solicitadas por violencia de género / año segmentado por género</li> </ul>

- N.º medidas aplicadas (ej. flexibilización de horarios, permisos para asistir a vistas, etc.) / año segmentado por género

## FICHA DE MEDIDA 10

<b>Área de actuación</b>	Violencia de género
<b>Medida</b>	<b>Crear una línea presupuestaria para ayudar económicamente a víctimas de violencia de género de la plantilla.</b>
<b>Objetivos que persigue</b>	Apoyar a mujeres víctimas de violencia de género de la plantilla. Reforzar los casos que se puedan presentar de violencia de género
<b>Objetivos esperados</b>	Dar respuesta al 100% de los casos que se den en la empresa.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Crear una línea presupuestaria de 1400€ anuales para ayudar económicamente a víctimas de violencia de género de la plantilla (si las hubiese) destinadas a paliar gastos urgentes, como traslado de mobiliario y enseres o constitución de fianzas para alquiler de vivienda.
<b>Personas destinatarias</b>	Todas las trabajadoras de la empresa.
<b>Cronograma de implantación</b>	Inmediata/ 2022
<b>Responsable</b>	Dirección/RRHH/Responsable de igualdad.
<b>Recursos asociados</b>	Presupuestar anualmente una dotación de 1400€
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Nº de trabajadoras víctimas de violencia de género que hacen uso del recurso.

## FICHA DE MEDIDA 11

<b>Área de actuación</b>	Conciliación e Igualdad
<b>Medida</b>	<b>Mejorar los derechos y medidas vinculados a la conciliación previstos por la legislación en materia de igualdad.</b>
<b>Objetivos que persigue</b>	Reforzar los derechos en los cuidados de cada hijo/a, o para atender el cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
<b>Objetivos esperados</b>	Dar respuesta al 100% de los casos que se den en la empresa.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<p>Incrementar el tiempo de excedencia de tres a cuatro años, en los supuestos contemplados en el Convenio Colectivo referido al cuidado de hijos menores tanto naturales como en adopción o acogimiento.</p> <p>Incrementar el tiempo de excedencia de dos a tres años, en los supuestos contemplados en el Convenio Colectivo para atender el cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, discapacidad o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>Durante el tiempo en situación de excedencia tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, excepto el último año.</p>
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Inmediata/ 2022.
<b>Responsable</b>	Dirección/RRHH/Responsable de igualdad.
<b>Recursos asociados</b>	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Nº de trabajadoras y trabajadores que hacen uso del recurso.

## FICHA DE MEDIDA 12

<b>Área de actuación</b>	Conciliación e Igualdad
<b>Medida</b>	<b>Mejorar los derechos y medidas de conciliación previstos por la legislación en materia de igualdad.</b>
<b>Objetivos que persigue</b>	Facilitar la vigilancia y el seguimiento parental en la educación de los hijos menores de edad.
<b>Objetivos esperados</b>	Dar respuesta al 100% de los casos que se den en la empresa.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Otorgar hasta tres horas trimestrales para la asistencia a tutorías de sus hijas o hijos menores de edad.
<b>Personas destinatarias</b>	Todas las trabajadoras y trabajadores con hijas e hijos menores de edad.
<b>Cronograma de implantación</b>	Inmediata/ 2022
<b>Responsable</b>	Dirección/RRHH/Responsable de igualdad.
<b>Recursos asociados</b>	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Nº de trabajadoras y trabajadores que hacen uso del recurso.

## **9.- APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO**

La responsabilidad de la aplicación de la totalidad de las medidas recaerá sobre ambas partes de la Comisión Negociadora. Este organismo será el responsable de velar por el cumplimiento de los plazos establecidos para cada medida y asegurará que las personas o departamentos encargados de su puesta en marcha persiguen los objetivos de cada una de ellas.

Se designa como órgano de vigilancia y control a la Comisión Negociadora del Plan; participando de manera paritaria en el seguimiento tanto la representación legal de la empresa como la parte trabajadora. De manera periódica, se realizará un seguimiento de las medidas del plan, realizándose este seguimiento a través de reuniones con un plazo máximo de 6 meses.

La definición de indicadores de medición e instrumentos seguirá siempre criterios objetivos, medibles y realistas. Cada medida responderá a unas necesidades de medición, recogidas en cada una de las fichas.

## **10.- EVALUACIÓN Y REVISIÓN**

El presente Plan contará con dos evaluaciones durante su vigencia, la primera evaluación se realizará en un tiempo intermedio, a los dos años de su implantación; es decir, en mayo de 2024. La evaluación final, por su parte, se realizará al finalizar el plan, en mayo de 2026.

Se establecerá un procedimiento de recopilación y sistematización de la información que recogerá toda la información y documentación necesaria relativa a la implantación del Plan y sus medidas. De esta manera, cada proceso evaluativo contará con un dossier recopilatorio de la información objetiva de la implantación del Plan; así como de la documentación de análisis de la misma. Todo ello se traducirá en el correspondiente informe de evaluación, el cual tendrá como objetivo detectar las debilidades y fortalezas evidenciadas a lo largo del proceso de ejecución. Finalmente se elaborará una propuesta de reajuste o mejora de las acciones implantadas con el objetivo de consolidar y profundizar la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en la empresa.

La responsabilidad de la realización de la evaluación recaerá sobre la totalidad de miembros de la Comisión Negociadora, realizándose de manera conjunta entre la parte



empresarial y la parte trabajadora, para garantizar la transparencia de los datos analizados.

La evaluación es la Fase que cierra el proceso de diseño y aplicación del plan de igualdad de empresa y la base sobre la que se apoya la revisión de aquel. La información obtenida formará parte del nuevo diagnóstico, que culminará en la aprobación de un nuevo plan.

## 11.- CALENDARIO DE ACTUACIONES

Temporalización del diseño, creación y evaluación del plan de igualdad:

	1er Cua trim estr e 202 2	2º Cuatri mestr e 2022	3º Cuatri mestr e 2022	1er Cuatri mestr e 2023	2º cuat rime stre 202 3	3er Cua trim estr e 202 3	1er Cua trim estr e 202 4	2º Cua rime stre 202 4	3er Cuatri mestr e 2024	1º Cuatri mestr e 2025	2º Cua trim estr e 202 5	3er Cuatri mestr e 2025	1er Cua trim estr e 202 6
Com entid													
Com neg.													
Diag													
Progr a													
Implnt													
Seg/e v													

## 12.- PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

El plan cuenta con un carácter flexible, que se puede adaptar a las circunstancias y modificaciones del funcionamiento de la empresa, así como adecuarse a la legislación vigente en cada momento. Las medidas establecidas pueden ser modificadas tras un consenso por necesidades referentes a la entidad.

**El procedimiento para solventar posibles discrepancias** o la modificación de cualquier apartado o medida del acuerdo que pudiera surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, dependerá de las acciones susceptibles de ser modificadas en cualquiera de sus apartados.

Tanto el procedimiento para solventar posibles discrepancias como la modificación de cualquier apartado o medida del Plan de Igualdad, estará sujeta a su previa aprobación por el organismo que constituye la Comisión Negociadora de **IBECON 2003 S.L** contando con el consentimiento de ambas partes.