

ALTIA CONSULTORES, S.A.

II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres



24-11-2022

ÍNDICE

ÍNDICE	1
1. INTRODUCCIÓN	2
1.1 Contexto normativo	2
1.2 Información sobre la empresa	4
1.3 Compromiso de la empresa con la Igualdad	4
2. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	5
2.1 Metodología y materias del análisis	5
2.2 Principales conclusiones del Diagnóstico de situación	6
2.3 Auditoría retributiva	8
2.3.1 Conclusiones de la Auditoría Retributiva	9
3. EL PLAN DE IGUALDAD	10
3.1 Determinación de las partes que lo conciertan	10
3.2 Ámbito Personal, Territorial y Temporal	10
3.3 Estructura y Ejes del Plan de Igualdad	10
3.4 Vigencia	11
3.5 Programa de Actuaciones	11
4. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN	41
4.1 Comisión de Seguimiento	41
4.2 Mecanismos de Revisión y Modificación	45

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Contexto normativo

El presente Plan de Igualdad se ha confeccionado en cumplimiento de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, “LOIEMH”), y en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (en adelante, “Real Decreto 901/2020”), que funciona como desarrollo reglamentario de la LOIEMH, de conformidad con lo establecido en el art. 46.6 de esta misma Ley, modificado por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (en adelante, Real Decreto-ley 6/2019).

En lo que respecta a la elaboración de la auditoría retributiva, contenida en el diagnóstico de situación, previo a la elaboración del presente Plan de Igualdad, la misma se ha realizado de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (en adelante, “Real Decreto 902/2020”), que sirve como desarrollo reglamentario del concepto y el contenido de la auditoría salarial, y el registro retributivo, en cumplimiento de lo previsto en este mismo art. 46.6.

Respecto del marco legal de aplicación, son especialmente relevantes los artículos 45 y 46 de la LOIEMH, donde se regula la elaboración de los planes de igualdad (art. 45) y el concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas (art. 46). Dichos artículos establecen lo siguiente:

Artículo 45 Elaboración y aplicación de los planes de igualdad

- 1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.*
- 2. En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.*
- 3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.*
- 4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la*

sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 46 Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.*
- b) Clasificación profesional.*
- c) Formación.*
- d) Promoción profesional.*
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.*
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.*
- g) Infrarrepresentación femenina.*
- h) Retribuciones.*
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.*

Como se ha indicado anteriormente, estos artículos han sido desarrollados a través del Real Decreto 901/2020, donde se regula: el ámbito de aplicación del Plan de Igualdad, la cuantificación del número de personas trabajadoras de la empresa, a efectos de determinar la obligatoriedad de elaborar un Plan de Igualdad, los plazos para llevar a cabo la negociación, el procedimiento, las competencias de la comisión negociadora, el contenido mínimo de los Planes de Igualdad, su vigencia, el seguimiento, evaluación y revisión, extensión de los mismos, y el registro del Plan de Igualdad, y el depósito de las medidas y protocolos para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Adicionalmente a lo anterior, se destaca que el Real Decreto 901/2020, incorpora en su ANEXO sobre disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico, un listado de puntos por materia, que deberán ser incluidos en el diagnóstico de situación para ser analizados.

En base a todo lo anterior, la Empresa; concretamente el departamento de Recursos Humanos, ha facilitado toda la información disponible y requerida por la normativa, tanto al personal asesor externo, como a la Comisión, de cara a que el contenido del diagnóstico se adecue a la misma.

1.2 Información sobre la empresa

ALTIA CONSULTORES, S.A., en adelante ALTIA, es una compañía que ofrece servicios de alto valor de tecnologías de la información y consultoría de transformación digital. Gracias al compromiso de sus más de 3.200 profesionales, acompaña como socio tecnológico a más de 900 clientes en todo el mundo.

Con 28 años de experiencia es una de las primeras compañías independientes del sector.

Está especializada en diseño, desarrollo, implantación, integración y mantenimiento de sistemas informáticos, consultoría en sistemas de información y comunicaciones, prestación de servicios profesionales informáticos, gestión de licencias informáticas y gestión de Servicios TI. Cuenta con diferentes centros de trabajo por el territorio nacional A Coruña, Alicante, Barcelona, Bilbao, Madrid, Palma de Mallorca, Santiago de Compostela, Tenerife, Toledo, Valladolid, Vigo, Vitoria y Valencia.

Su política profesional, basada en el buen hacer de las personas de la empresa, garantiza el cumplimiento de sus compromisos con altos niveles de calidad.

1.3 Compromiso de la empresa con la Igualdad

ALTIA es una compañía de servicios tecnológicos de referencia en España.

La compañía trabaja para las Administraciones Públicas y sus Entidades y para Sociedades privadas. Su política profesional, basada en el buen hacer de las personas de la empresa, garantiza el cumplimiento de sus compromisos con altos niveles de calidad.

El presente plan de igualdad es el segundo que suscribe con la representación de su plantilla, plasmando el compromiso firme y convencido de la compañía con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y su continua mejora en este objetivo.

El compromiso debe contar con la colaboración activa de toda la plantilla, afrontando la implantación de este nuevo Plan de Igualdad como una modernización de nuestro sistema de gestión empresarial que producirá sin lugar a dudas una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que sus acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

2. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

2.1 Metodología y materias del análisis

Para la elaboración del presente documento, desde el primer momento la empresa decidió contar con la intervención de un tercero experto en la materia, siendo este Mercer Consulting S.L. (de ahora en adelante, “Mercer”).

Para llegar al presente documento se realizaron las siguientes acciones:

1. Recogida de información cuantitativa y cualitativa, proporcionada a Mercer por la Empresa. La información proporcionada contenía las siguientes materias:
 - a. Información General.
 - b. Estructura de plantilla.
 - c. Condiciones de Trabajo.
 - d. Acceso, cobertura de vacantes y selección.
 - e. Formación, Promoción y Desarrollo.
 - f. Retribución y auditoría salarial.
 - g. Derechos de la vida personal, familiar y laboral.
 - h. Prevención del Acoso y PRL.
 - i. Infrarrepresentación femenina.
2. Análisis, por parte de Mercer del total de la información recibida, incluida la información necesaria para la auditoría salarial.
3. Constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.
4. Reunión de enfoque con la comisión negociadora del plan de igualdad.
5. Presentación a la Comisión Negociadora del diagnóstico de igualdad.
6. Revisión por parte de la Comisión Negociadora de la adecuación del contenido del diagnóstico de igualdad.
7. Presentación del borrador inicial de medidas de actuación.
8. Revisión y propuesta de otras medidas por parte de la Comisión Negociadora.
9. Acuerdo de las medidas finalistas del plan de igualdad.
10. Revisión por parte de la Comisión Negociadora del documento final de plan de igualdad.

11. Acuerdo y firma del plan por parte de la Comisión Negociadora del Plan de igualdad.

2.2 Principales conclusiones del Diagnóstico de situación

El resumen y principales conclusiones del diagnóstico de situación realizado es:

- ALTIA CONSULTORES, S.A. tiene como actividad principal la de consultoría informática.
- Convenio aplicable: XVII Convenio colectivo estatal de empresas de Consultoría.
- En el ejercicio 2020, la composición de la plantilla es desequilibrada (25% mujeres frente al 75% de hombres) alineado con los datos del sector que está muy masculinizado.
- La edad media de las mujeres es casi 3 años mayor que la de los hombres.
- La antigüedad media de las mujeres es casi 2 años mayor que la de los hombres. El 69% de la plantilla tiene menos de 5 años de antigüedad en la compañía, siendo 79% de hombres y 21% de mujeres.
- La clasificación profesional se ajusta a lo señalado en el convenio colectivo. En este sentido el puesto que agrupa la mayor parte de la plantilla es el de Ingeniero de Software. Nivel I donde encontramos un 23% de la plantilla total, en el cual el 84% son hombres frente a un 16% de mujeres, aunque destaca que también es la posición que recoge el porcentaje mayor de mujeres (el 17% de la plantilla femenina).
- En los puestos de soporte corporativo y gestión administrativa (marketing, financiero, RRHH) el número de mujeres es mayor.
- Existe Plan de carrera en la empresa. El plan de Carrera profesional contempla todos los puestos existentes en la compañía siguiendo un criterio funcional. Los puestos de trabajo se vinculan a las categorías del Convenio Colectivo de aplicación.
- Más de un 80% de los contratos son indefinidos a jornada completa.
- En relación al proceso de selección y contratación existe un procedimiento reglado con intervención de diferentes instancias y departamentos. Se ajusta a lo señalado en el Convenio colectivo.
- Existe proceso reglado para promoción y metodología de seguimiento del rendimiento: en el 2018, se realizaron 71 cambios de categoría: 49

corresponden a hombres (69%) y 22 a mujeres (31%); en el 2019, ascendieron a 114 cambios de categoría: 87 corresponden a hombres (76,32%) y 27 a mujeres (23,68%) y en el 2020 a 101 cambios de categoría: 79 corresponden a hombres (78,22%) y 22 a mujeres (21,78%).

- Los centros de trabajo con más promociones son los de A Coruña, Vigo, Santiago y Madrid.
- Existe plan de formación en la empresa. En 2018, hubo 693; 2019, 910 y en el 2020 hubo 1545 formaciones.
- La formación más realizada en los tres años es la de Competencias de gestión de proyectos y equipos. Destaca que la formación con más equilibrio entre hombres y mujeres es la de Administración y/o gestión de empresas (RRHH, contabilidad) y la menos dada por mujeres es la de Competencias en implantación/operación de productos software o hardware propio o de terceros donde el número de hombres es mucho mayor.
- Destacamos la categoría que más formación ha recibido en los tres últimos años ha sido la de los Analistas Programadores y Programadores (Junior y Senior); seguido de los Jefes de Proyectos.
- En los tres últimos años ha habido un gran número de incorporaciones, un total de 704 nuevas personas trabajadoras de las cuales un 21% han sido mujeres.
- En cuanto a las bajas en la empresa destaca que en los tres ejercicios, la causa mayoría de baja es la voluntaria por parte del trabajador. Las bajas producidas en los últimos años fueron:
 - En el 2018, 125 bajas: 70% de hombres frente a 30% mujeres.
 - En el 2019, 120 bajas: 73% de hombres frente a 27% mujeres.
 - En el 2020, 97 bajas: 80% de hombres frente a 20% mujeres.
- Un 23% de la plantilla tiene hijos menores de 12 años, de los cuales un 69% son hombres y un 31% mujeres.
- **En cuanto al ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal familiar y laboral,** los permisos existentes en la empresa son: excedencia, permiso sin sueldo y por maternidad y paternidad.
- Durante los tres últimos años el más demandado es el permiso por maternidad y paternidad.

- Sin perjuicio de la auditoría retributiva, la estructura retributiva es la del convenio colectivo aplicable con mejoras relativas a beneficios sociales que no acreditan diferenciación por género.
- Existe infrarrepresentación femenina en puestos como operadores de sistemas, programadores tanto Junior como Senior y administración de sistemas.
- Existe protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo vigente y conforme a la normativa.
- Existe guía de comunicación sobre lenguaje no sexista
- Existen muchas iniciativas para RSC y sobre sostenibilidad e igualdad.
- Altia dispone de un canal ético para la comunicación de consultas, irregularidades y sugerencias, garantizando un análisis objetivo y confidencial de las comunicaciones recibidas, a través de una plataforma dirigida y supervisada por la Unidad de Cumplimiento Normativo de la compañía para garantizar el cumplimiento de las normas legales, internacionales y nacionales, las normas sectoriales y las instrucciones internas.
- Altia publica anualmente su Memoria de Sostenibilidad, en la que se incluyen diversas acciones de responsabilidad social corporativa e indicadores en materia de igualdad. Dichas memorias son auditadas externamente desde el año 2014.
- Altia ha sido galardonada con el premio a la Responsabilidad Social Empresarial en la categoría de GRAN EMPRESA por la Secretaría Xeral de Emprego de la Consellería de Economía, Emprego e Industria de la Xunta de Galicia.

Estas conclusiones han sido consideradas en su totalidad en el desarrollo del presente documento, considerando adicionalmente las características de la organización, el sector y la estrategia del departamento de RRHH.

2.3 Auditoría retributiva

La auditoría retributiva se ha efectuado de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020. En la misma, la Empresa ha aportado el estudio de la valoración de los puestos de trabajo, que fue efectuado con la ayuda de una consultora externa especialista, donde se ha seguido una metodología de valoración, basada en factores y puntos.

En las principales conclusiones del diagnóstico, se puede encontrar la clasificación de las personas trabajadoras por agrupación de puestos de igual valor (ver punto anterior).

Asimismo, se ha realizado un estudio de la política retributiva de la Empresa, de los conceptos retributivos existentes en la misma y, con los datos salariales desagregados por conceptos y sexo, se ha efectuado una comparativa salarial para analizar la presencia de brecha (es decir, porcentajes superiores al +/-25%).

2.3.1 Conclusiones de la Auditoría Retributiva

- La comparativa por género y posición de igual valor se ha realizado para puestos con más de tres personas en ambos géneros lo que nos permite comparar 11 posiciones. En cualquier caso, se facilitan los porcentajes de brecha para todas las posiciones que cuentan con comparativa posible, aunque no se alcance el mínimo requerido de 3 personas.
- Los datos globales muestran resultados muy equilibrados con excepciones muy poco significativas al derivar de situaciones concretas ocasionadas por circunstancias personales.
- Desagregando el análisis por posiciones de igual valor, se confirman las escasas diferencias encontradas en el análisis global.
- La retribución total comparada únicamente supera el 10% en posiciones de Consultor senior (brecha 17%) y programador en prácticas (13%). En ambos casos se debe a complementos personales, extrasalariales, así como otras retribuciones.
- Destacan grandes diferencias en antigüedad, significativas a favor de las mujeres.
- En el resto de conceptos salariales no existen grandes diferencias ya que depende de la posición, sin que exista un patrón por género.
- En cualquier caso, la retribución total normalizada y anualizada comparable, **se presenta con niveles muy significativos de igualdad retributiva.**

3. EL PLAN DE IGUALDAD

3.1 Determinación de las partes que lo conciertan

El presente plan de igualdad ha sido pactado en el marco de la Comisión de Igualdad de ALTIA, el día 24 de noviembre de 2022 contando con la presencia de 6 representantes de la Empresa y 6 representantes de la parte social. En representación de los trabajadores han participado Iván Cordeiro Fernández-Noriega (Federación Servicios CCOO), Martín Muñoz Fonteriz (CCOO), Alvaro Reinaldo Castiñeira (CCOO), Jose Manuel Rodríguez Cid (UGT); y en representación de la empresa Adela Pérez Verdugo, Begoña Valverde Ríos, Joaquín Donesteve Varela de Limia, Ángela Souto González, Antonio García Rey, Jorge Juárez Pérez y Consuelo Lucas Cores.

El plan ha sido aprobado por la totalidad de los miembros de dicha comisión y así lo suscriben mediante firma en todas las páginas.

3.2 Ámbito Personal, Territorial y Temporal

El presente Plan de Igualdad se aplicará a todas las personas trabajadoras de ALTIA CONSULTORES SA y a las personas cedidas por Empresas de Trabajo Temporal en los centros de la compañía que pueda haber en un futuro, durante los periodos de prestación de sus servicios (art. 10 del Real Decreto 901/2020).

El Plan de Igualdad es de ámbito nacional al existir centros de trabajo en diferentes comunidades autónomas.

El presente Plan de Igualdad tendrá una duración de cuatro años, desde el día 24 de noviembre de 2022 hasta el día 23 de noviembre de 2026.

3.3 Estructura y Ejes del Plan de Igualdad

Tomando como principal referencia los resultados obtenidos en el diagnóstico de situación, se ha elaborado el presente documento que contempla el desarrollo de las siguientes materias:

1. Cultura organizativa y Comunicación
2. Estructura de la plantilla
3. Condiciones de trabajo
4. Selección, Contratación y Bajas
5. Formación, Promoción y Desarrollo
6. Clasificación profesional, retribuciones (registro retributivo) y auditoría retributiva
7. Conciliación y corresponsabilidad entre la vida personal, familiar y laboral
8. Prevención y Salud Laboral
9. Infrarrepresentación femenina

En base a esta estructura se presenta un programa de actuación, elaborado por la Comisión Negociadora, a partir de las conclusiones del diagnóstico y de los aspectos de mejora detectados en materia de igualdad de género. En este apartado se definen una serie de objetivos concretos para cada uno de los ejes de actuación. Dentro de cada uno de los objetivos se incluyen aquí acciones para cubrir cada uno de estos.

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado, definir las acciones que contribuyan a reducir las posibles desigualdades en su caso, y por otro, especificar acciones que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad de género.

3.4 Vigencia

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años a contar desde su firma.


Transcurrido el citado plazo, con el fin de posibilitar la firma de un nuevo Plan, las partes comenzarán las negociaciones para su revisión seis meses antes de la finalización de su vigencia.

El presente Plan podrá ser susceptible de adaptación y/o revisión durante la vigencia de este, en los supuestos legalmente establecidos para ello.

3.5 Programa de Actuaciones y calendario

Para seguir avanzando en la consecución de los objetivos generales se han establecido los siguientes objetivos y acciones para cada uno de los ejes de actuación:

ACTIVIDADES/TAREAS	Implementación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad															
	2023				2024				2025				2026			
	1er trim	2º trim	3er trim	4º trim	1er trim	2º trim	3er trim	4º trim	1er trim	2º trim	3er trim	4º trim	1er trim	2º trim	3er trim	4º trim
IMPLANTACIÓN DE MEDIDAS																
IMPLANTACIÓN DE MEDIDAS																
SEGUIMIENTO DEL PLAN																
SEGUIMIENTO DEL PLAN																
EVALUACIÓN DEL PLAN																
EVALUACIÓN INTERMEDIA/FINAL																

 Fecha estimada de realización de la tarea

1. Selección y contratación:

1.1-Objetivo Específico: Incluir el principio de igualdad de trato y de oportunidades en la selección para el acceso a la empresa para:

- a) Eliminar las posibles discriminaciones indirectas por razón de sexo en los procesos de selección y promoción.
- b) Garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los procesos de selección y promoción.
- c) Romper los estereotipos y roles de género en el mercado laboral.

Área de actuación	Medida	Métrica de valoración	Responsable	Calendario
Selección y contratación	Publicitar en las ofertas de trabajo, el compromiso de la empresa sobre la igualdad de oportunidades	Número de ofertas publicadas y contenido de las mismas	Departamento de Selección	6 meses desde aprobación plan
	A igualdad de méritos y resultados en la selección, dar prioridad a la incorporación al sexo infrarrepresentado en los departamentos.	Nº de personas preseleccionadas por sexo. Nº de personas entrevistadas/ nº de mujeres preseleccionadas Nº de personas entrevistadas/Nº de hombres preseleccionados. Nº de mujeres contratadas/ nº de	Departamento de Selección	Toda la vigencia del plan

Selección y contratación		<p>personas seleccionadas.</p> <p>Nº de contratos formalizados por tipo y desglosados por sexo</p> <p>% mujeres entrevistadas/mujeres preseleccionadas</p> <p>% hombres entrevistados/hombres preseleccionados</p> <p>% mujeres contratadas/mujeres entrevistadas</p> <p>% hombres contratados/hombres entrevistados</p>		
	<p>Potenciar el programa Altia Impulsa para dar a conocer las vacantes a toda la plantilla</p>	<p>Número de ofertas publicadas por la compañía a través del programa Altia impulsa</p> <p>Número de personas candidatas presentadas al programa por genero</p> <p>Número de personas entrevistadas a través del programa por género</p>	<p>Departamento de Selección</p>	<p>Toda la vigencia del plan</p>

Selección y contratación		<p>Numero de promociones a través del programa por genero</p> <p>% Numero de promociones a través del programa/número de candidaturas presentadas por la empresa por género</p>		
	<p>Establecer convenios/acuerdos de colaboración con centros educativos en los que se imparta formación relacionada con los puestos a cubrir, concretando un porcentaje significativo de candidaturas femeninas.</p>	<p>Número de contactos realizados con los centros de formación.</p> <p>Número de respuestas recibidas</p> <p>Número de candidaturas recibidas a través de estos convenios</p>	Departamento de Selección	6 meses y durante toda la vigencia del plan
	<p>En los centros de nueva apertura se facilitará a la plantilla que lo solicite voluntariamente el acceso a las vacantes, teniendo preferencia, en igualdad de condiciones y competencia, las personas del sexo menos representado en cada puesto y las jornadas parciales.</p>	<p>Solicitudes de cambios de centro de trabajo</p> <p>Solicitudes aceptadas/ solicitudes recibidas</p>	Departamento de RRHH	Toda la vigencia del plan
	<p>Elaborar y establecer un procedimiento de selección estandarizado utilizando criterios objetivos que no contemplen aspectos de contenido personal ni estereotipos sexistas, garantizando una selección desde la perspectiva de género</p>	Protocolo elaborado	Departamento de Selección	1 año desde vigencia del plan

Selección y contratación	Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades a todas aquellas personas que intervienen directa o indirectamente en procesos de selección o promoción profesional, así como a aquellas que ocupan responsabilidad a nivel directivo.	Nº de personas formadas desglosadas por sexo y Área Nº de formaciones realizadas Índice del contenido de la formación Nº de horas de la formación	Departamento de Formación	1 año desde la vigencia del plan
	Transmitir a las empresas de selección colaboradoras el compromiso con la igualdad y el uso de lenguaje e imagen no sexista. Garantizar el principio de acceso al empleo sin sesgos de género y de discriminación y acreditación de las mismas en formación específica en igualdad	Comunicaciones realizadas a las empresas colaboradoras Revisión protocolos de selección de procesos realizados por las empresas colaboradoras Acreditación de la formación de empresas colaboradoras	Departamento de Selección	1º semestre de 2023
	Establecer un mecanismo que facilite a las personas responsables de cada área o departamento, al inicio de un proceso de selección de personal, el dato sobre el porcentaje de hombres y mujeres en su área/centro, con el objetivo de que lo tengan en cuenta para equilibrar la plantilla.	Facilitar datos desglose de plantilla al inicio del proceso de selección	Departamento de RRHH Departamento de Selección	2 años desde la aprobación del plan
	Garantizar que las ofertas de empleo se basen en información ajustada a las características objetivas del puesto según la descripción de este, así como las exigencias y condiciones del puesto, eliminando cualquier cuestión que no esté directamente ligada a los puestos de trabajo.	Muestreo de ofertas de empleo publicadas	Departamento de Selección	1 año desde vigencia del plan

2. Formación:

Objetivos Específicos:

- 2.1 Sensibilizar y formar en igualdad de género al personal
- 2.2 Mejorar la conciliación en la entidad
- 2.3 Adaptarse a las circunstancias personales de las personas para favorecer el trato equitativo y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas.
- 2.4 Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de formación.

Área de actuación	Medida	Métrica de valoración	Responsable	Calendario
	Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Formación, su grado de ejecución y de participación por tipos de cursos con la segregación de sexo.	Nº de mujeres y hombres que recibieron formación según el tipo de curso	Responsable de Formación	Cada 6 meses

Formación	Formar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan en materia de políticas de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo y seguimiento de los planes a través de formadores acreditados.	Nº de personas formadas que componen la Comisión de Seguimiento. Nº de horas de formación Índice del contenido de la formación Acreditación formadores	Responsable de Formación	1 año desde la aprobación del plan
	Realizar las acciones formativas de la plantilla dentro del horario laboral, salvo causa de fuerza mayor, con el fin de favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas. La formación fuera de horario laboral solo tendrá la consideración de horas extras cuando se cumpla lo estipulado en el convenio colectivo y en el estatuto de los trabajadores	Número total de formaciones dentro de la jornada laboral. Número total de formaciones dentro de la jornada laboral/Número de formaciones totales. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que han asistido a la formación. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas formadas en dentro y fuera del horario laboral. Registro formativo	Responsable de RRHH Responsable de Formación	Durante toda la vigencia del plan
	El personal de nueva incorporación recibirá una formación a través de formadores acreditados sobre la Igualdad de oportunidades y se les informará sobre el Plan de Igualdad.	% de personas de nueva incorporación formadas en igualdad de oportunidades desglosadas por sexo Nº horas de la formación	Responsable de Formación	Toda la vigencia del plan

Formación		Índice contenido formación Acreditación de formadores		
	Realizar una formación específica en igualdad de oportunidades y acoso sexual y por razón de sexo al personal directivo y con responsabilidades sobre equipos a través de formadores acreditados	% de personas de nueva incorporación formadas en igualdad de oportunidades desglosadas por sexo Nº horas de la formación Índice contenido formación Acreditación de formadores	Responsable de Formación	1 año desde vigencia del plan
	Realización de un estudio pormenorizado de las acciones formativas de la empresa: asistencia de hombres y mujeres a formaciones presenciales y online, número de horas que cursan ellas y que cursan ellos, tipo/ nombre de los cursos a los que asisten, formaciones voluntarias relacionadas con el desarrollo profesional y quienes participan en estas formaciones, etc. Con los resultados del estudio, si se detectan sesgos de género, se implementarán medidas correctoras.	Elaborar un informe de acciones formativas realizadas con los datos de asistencia de hombres y mujeres a formaciones presenciales y online, número de horas que cursan ellas y que cursan ellos, tipo/ nombre de los cursos a los que asisten, contenido de las formaciones, relacionadas con el desarrollo profesional y quienes participan en estas formaciones, etc. para identificar si hay sesgos de género y establecer	Responsable de Formación	2 años desde la aprobación del plan

Formación		medidas correctoras.		
	Permiso retribuido por el tiempo indispensable para la realización de exámenes de estudios oficiales: Universidad, Escuela Oficial de Idiomas, etc.	Nº de permisos concedidos desagregados por sexo.	Responsable de RRHH	1º trimestre 2023
	Comunicación clara y accesible a toda la plantilla de la oferta formativa, garantizando así la igualdad de oportunidades en el acceso a esta	Nº comunicaciones realizadas a la plantilla Contenido de las comunicaciones	Responsable de Formación Departamento COM	1 año desde la aprobación del plan
	Garantizar que las personas que están en jornada reducida por cuidado de hijas/os o cuidado de personas mayores, puedan acceder a la formación dentro del horario que tengan establecido para la reducción de la jornada.	Nº de formaciones realizadas desglosadas por sexo y tipo jornada (jornada completa/parcial/reducción de jornada por cuidado de personas menores o mayores a cargo, adaptaciones de jornada, etc...) Nº de horas de formación desglosadas por sexo y tipo jornada (jornada completa/parcial/reducción de jornada por cuidado de personas menores o mayores a cargo, adaptaciones de jornada, etc...)	Responsable RRHH	Durante toda la vigencia del plan

Formación	Se dará la posibilidad de acceso a formación a aquellas personas trabajadoras que no sean del departamento específico que desarrollará la formación impartida, para así facilitar la promoción interna dentro de la empresa a través de la formación, estableciendo un canal de comunicación a la plantilla en donde se notifique la apertura de solicitud de dichas formaciones.	<p>Canal habilitado para comunicaciones</p> <p>Nº de solicitudes de personal de otros departamentos para participar en formaciones desglosadas por sexo</p> <p>Nº de solicitudes aceptadas desglosadas por sexo</p> <p>Nº de personas que participaron en formaciones de este tipo desglosadas por sexo promocionadas a dichos departamentos</p>	Responsable de Formación	1 año desde la aprobación del plan.
	Establecer un sistema claro y transparente para que todo el personal interesado pueda solicitar participar en las diferentes acciones formativas que se imparten en la empresa.	<p>Canales habilitados para la solicitud de formación</p> <p>Comunicación a la plantilla de los canales y procesos habilitados para solicitar formaciones</p>	Responsable de Formación	1 año desde la aprobación del plan

3. Promoción:

Objetivos Específicos:

3.1 Eliminar las barreras para la promoción de las mujeres a puestos de responsabilidad.

3.2 Garantizar que todas las personas tengan las mismas oportunidades de promocionar.

3.3 Evitar discriminaciones en los procesos de promoción de oportunidades en los procesos de formación.

Área de actuación	Medida	Métrica de valoración	Responsable	Calendario
Promoción	Acudir al personal interno para la cobertura de vacantes antes de acudir a la contratación externa, publicando las vacantes con una antelación mínima de 15 días en los canales internos de la empresa.	Nº de vacantes publicadas en Altia Impulsa Nº de candidaturas internas desglosadas por sexo Nº de candidaturas externas desglosadas por sexo Nº de personas internas promocionadas desglosadas por sexo	Departamento Selección	Toda la vigencia del plan
	Elaborar e implantar un cuestionario de promoción para todas aquellas personas de la plantilla que deseen cambiar o promocionar de puesto de trabajo, dando prioridad al sector femenino en aquellos puestos infrarrepresentados	Cuestionario elaborado. Nº de cuestionarios entregados desglosados por sexo.	Departamento RRHH	2 años desde la aprobación del plan
	Informar a la plantilla sobre las formas y herramientas internas para la publicación de vacantes.	Nº de acciones de difusión referidas a las vacantes realizadas a la plantilla.	Departamento COM	1 año desde la aprobación del plan

Promoción	Fomentar la promoción interna de las mujeres, especialmente en áreas y puestos donde están infrarrepresentadas.	<p>Nº de acciones para fomentar la promoción interna de las mujeres.</p> <p>% de mujeres que promocionan en áreas y puestos donde están infrarrepresentadas.</p> <p>Identificación de los puestos infrarrepresentados con datos desglosados por sexo.</p>	Departamento RRHH	Durante toda la vigencia del plan
	Impartir formación a mujeres para que adquieran habilidades y conocimientos precisos para poder presentarse a convocatorias para puestos masculinizados o informar de PIF para que adquieran esa formación.	<p>Nº de acciones formativas organizadas</p> <p>Contenido de formación realizada</p> <p>Nº de horas de formación realizadas</p> <p>Nº de mujeres que asisten a acciones formativas vinculadas con promociones y horas impartidas</p> <p>Información sobre PIFs y nº de mujeres que la reciben.</p> <p>Nº de mujeres que solicitan PIF y formación realizada.</p>	<p>Departamento Formación</p> <p>Formación por áreas: consultoría, desarrollo, sistemas, gestión de equipos</p>	2 años desde la aprobación del plan

Promoción	Garantizar que el uso de los derechos de conciliación, tales como la flexibilización de jornada, reducción, excedencia... no impidan las promociones.	<p>% Nº de promociones realizadas para personal acogidas a medidas de conciliación desglosadas por sexo y /Nº de personas de ese sexo acogido a medidas de conciliación</p> <p>%Nº de promociones realizadas para el personal no acogido a medidas de conciliación desglosadas por sexo /Nº de personas de ese sexo no acogido a medidas de conciliación</p>	Departamento RRHH	Durante toda la vigencia del plan
------------------	---	--	-------------------	-----------------------------------

4. Retribución:

Objetivos Específicos:

4.1 Eliminar cualquier tipo de discriminación por sexo realizando un seguimiento de igualdad retributiva.

Área de actuación	Medida	Métrica de valoración	Responsable	Calendario
-------------------	--------	-----------------------	-------------	------------

Retribución	Llevar una política en materia retributiva transparente eliminando criterios subjetivos realizando una descripción del sistema retributivo indicando todos los conceptos retributivos de aplicación y descripción de los diferentes aspectos que determinan cada retribución por concepto	Informe descriptivo del sistema retributivo. Listado de todos los complementos de aplicación, definiciones de cada criterio de asignación.	Departamento RRHH	1 año desde la aprobación del plan
	Analizar, desde una perspectiva de género, los criterios y valoraciones para la asignación de retribuciones variables, mejoras voluntarias, complementos ad personam y todos aquellos complementos vinculados al desempeño.	Informe de impacto de género. registro retributivo desde perspectiva de género	Departamento RRHH	Primer semestre de cada año natural
	Realizar una auditoría retributiva cada cuatro años por grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto de trabajo, o cualquier otro sistema de clasificación profesional aplicable, tal y como establece el artículo 65.2 del RD 902/2020.	Resultados auditoría retributiva	Departamento RRHH	Cada 4 años

5. Conciliación:

Objetivos Específicos:

5.1 Informar de los derechos de conciliación accesibles a toda la plantilla.

5.2 Fomentar y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

5.3 Fomentar la corresponsabilidad (especialmente de los hombres).

Área de actuación	Medida	Métrica de valoración	Responsable	Calendario
-------------------	--------	-----------------------	-------------	------------

Conciliación	Informar a la plantilla sobre los derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo con la legislación por todos los medios de comunicación interna de la empresa.	Nº canales de comunicación utilizados Nº de hombres y mujeres que solicitan y acceden a un derecho de este tipo. Nº de campañas de información realizadas.	Departamento COM Departamento RRHH Departamento COM	1 año desde la aprobación del plan
	Sensibilizar sobre el derecho a la desconexión y el uso de medios electrónicos y dispositivos digitales, en aras del respeto del tiempo del descanso y a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	Nº de acciones de sensibilización sobre desconexión digital. Nº de personas informadas desglosadas por sexo	Departamento COM	1º semestre de 2023 desde la aprobación del plan
	Difundir el protocolo de desconexión digital de forma periódica a toda la plantilla y realizar campañas de desconexión digital dirigida especialmente a las personas con equipos a cargo.	Canales utilizados para su difusión. Nº de difusiones realizadas y personas informadas por sexo	Departamento COM	1º semestre de 2023 desde la aprobación del plan
	Posibilitar la unión del permiso por nacimiento con vacaciones.	Nº de personas que se han acogido a esta medida Nº de permisos por nacimiento desglosadas por sexo	Departamento RRHH	1º semestre de 2023 desde la aprobación del plan
	Realización de campañas específicas en materia de corresponsabilidad, para sensibilizar a la plantilla masculina y para informar de las ayudas existentes en esta materia.	Nº de campañas realizadas relacionadas con la corresponsabilidad. Nº de hombres que se acogen a medidas de	Departamento COM Departamento RRHH	1 año desde la aprobación del plan

Conciliación		conciliación desglosados por tipo de medida.		
	Permiso de tiempo recuperable para acompañar a la pareja a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales, siempre que justifique la imposibilidad de asistir fuera del horario laboral.	Nº de licencias solicitadas para acompañar a la pareja a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales. Nº de horas disfrutadas por cada persona que ha solicitado esta licencia	Departamento RRHH	1º semestre de 2023 desde la aprobación del plan
	Facilitar las concreciones horarias en caso de las solicitudes de reducciones de jornada y/o adaptaciones de jornada	Nº de concreciones y reducciones concedidas desglosadas por sexo / Nº de solicitudes de adaptaciones de jornada desagregadas por sexo/ Nº de solicitudes de adaptaciones de jornada desagregadas por sexo aceptadas/ Nº de solicitudes de adaptaciones de jornada rechazadas/ Nº de reducciones de jornada desagregadas por sexo/	Departamento RRHH	Toda la vigencia del plan

Conciliación		Nº de reducciones de jornada desagregadas por sexo aceptadas/ Nº de reducciones de jornada desagregadas por sexo rechazadas		
	Flexibilidad horaria de los progenitores durante el período de adaptación de los centros educativos. Dicha flexibilidad se formalizará a través de un acuerdo individual en el que se detallará la jornada de trabajo Establecer como permiso de tiempo recuperable en aquellos supuestos en los que la persona trabajadora cumpla con su jornada laboral diaria.	Se creará un modelo de solicitud Nº solicitudes recogidas Nº de solicitudes concedidas	Departamento RRHH	Toda la vigencia del plan y desde su aprobación
	Excedencia de hasta 1 mes por fallecimiento de uno de los progenitores cuando los hijos/as sean menores de 16 años, con reserva de puesto de trabajo.	Nº de trabajadores/as desglosados por sexo que se acogen a este derecho.	Departamento RRHH	1 mes desde la aprobación del plan
	Permiso de tiempo recuperable para acompañar a los menores de 18 años a las consultas médicas.	Nº de personas acogidas a este permiso desglosado por sexo.	Departamento RRHH	1 mes desde la aprobación del plan
	Permiso de tiempo recuperable para tutorías de los hijos/as.	Nº de permisos desglosados por sexo	Departamento RRHH	1 mes desde la aprobación del plan

Conciliación	Establecer un intervalo de tiempo flexible para la entrada o la salida del trabajo	Nº de personas que solicitan acogerse a la medida desglosadas por sexo Nº de personas desglosadas por sexo acogidas a la medida	Departamento RRHH	1 mes desde la aprobación del plan
	3 días de permiso retribuido en caso de hospitalización superior a 5 días de cónyuge o hijos/as. 100% de teletrabajo en caso de hospitalización superior a 5 días de familiar de primer grado (cónyuge, hijos/as o progenitores), en tanto se mantenga la hospitalización.	Nº de permisos disfrutados desglosados por sexo.	Departamento RRHH	6 meses desde la aprobación del plan
	Garantizar el derecho de reserva del puesto de trabajo durante 4 años por cuidado de hijos o hijas o de familiares o personas dependientes.	Nº de excedencias desglosadas por sexo	Departamento RRHH	Toda la duración del plan
	Posibilidad de acogerse a una excedencia de hasta dos años (sin concretar período mínimo) para el personal que acredite necesidad de cuidado de Familiar de hasta segundo grado con enfermedad grave.	Nº de excedencias de este tipo solicitadas desagregadas por sexo Nº de excedencias concedidas desglosadas por sexo.	Departamento RRHH	Toda la vigencia del plan
	Se equiparára plenamente a la plantilla el ejercicio de los derechos entre las parejas de hecho y de derecho. Inscritas en el registro	N.º de personas de la plantilla inscritas como parejas de hecho.	Departamento RRHH	Toda la vigencia del plan
	Así mismo, se extenderá cualquier permiso relacionado con la condición de cónyuge a la pareja	N.º de personas que se han acogido a los permisos		

Conciliación	de hecho.	relacionados con esta medida desglosados por sexo.		
	<p>Con carácter general, convocará todas las reuniones de trabajo en horario laboral. En caso de que una o más de las personas asistentes a la reunión tengan jornada parcial o reducción de jornada, la reunión se celebrará dentro del horario coincidente al de estas personas.</p> <p>Se priorizará el uso de herramientas telemáticas para facilitar la conciliación y reducir los viajes y desplazamientos con pernocta, siempre que sea posible.</p> <p>Se garantizará la desconexión digital de la plantilla en los términos establecidos en el Protocolo de Desconexión Digital.</p>	Número de comunicaciones periódicas de la política de desconexión digital.	Departamento RRHH+ Comunicación	Toda la vigencia del plan
	Bolsa de horas de tiempo no recuperable de hasta 40 horas para padres y madres con hijos/as de hasta dieciséis meses de edad.	Nº de permisos retribuidos desglosados sexo y duración	Departamento RRHH	1 mes desde la vigencia del plan
	<p>Con carácter general, se celebrarán todas las sesiones y cursos de formación en horario laboral.</p> <p>En caso de que una o más de las personas asistentes a la formación tengan jornada parcial o reducción de jornada, esta sesión formativa se celebrará dentro del horario coincidente al de estas personas. Si no fuera posible, se habilitarán medios telemáticos.</p>	<p>N.º de formaciones y % de mujeres y hombres asistentes.</p> <p>N.º de formaciones celebradas en horario laboral, % sobre el total de formaciones y % de participantes por sexo.</p>	Departamento Formación	Toda la vigencia del plan

Conciliación		<p>N.º de personas con jornada parcial o reducción de jornada que asisten a las sesiones formativas telemáticamente y % por sexo.</p> <p>Rechazos a formación por conciliación en hombres y en mujeres</p>		
	<p>Se realizará una encuesta interna a la plantilla para conocer directamente y garantizando el anonimato, las opiniones, necesidades y propuestas en materia de conciliación.</p> <p>El cuestionario, cuyas preguntas serán acordadas con la Comisión de Igualdad, será difundido a la plantilla a través del email y en cada centro de trabajo se habilitará un buzón físico para depositar estos cuestionarios.</p> <p>El Dpto. de RRHH será el encargado de elaborar las conclusiones del cuestionario y ordenar las propuestas de la plantilla.</p>	<p>N.º cuestionarios respondidos y % por sexo.</p> <p>N.º canales de distribución del cuestionario.</p> <p>N.º conclusiones.</p> <p>N.º propuestas.</p>	Departamento RRHH	4 años desde la vigencia del plan

6. Violencia de Género, Acoso Sexual o por razón de sexo:

Objetivos Específicos:

6.1 Garantizar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida a su protección.

Área de actuación	Medida	Métrica de valoración	Responsable	Calendario
Protección frente violencia de género	Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales, los centros de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad posible.	Nº de mujeres que solicitan permiso no retribuido desglosado por motivo / nº de permisos aceptados por motivo / nº de permisos rechazos por motivo	Departamento RRHH	Toda la vigencia del plan
	Informar a la comisión de seguimiento del Plan de los casos de mujeres víctimas de violencia de género tratado y las medidas adoptadas.	Acta a la comisión en la que se refleja la información. Nº de casos de mujeres víctimas de violencia de género Medidas adoptadas en cada caso	Departamento RRHH	Toda la vigencia del plan
	La víctima tendrá derecho además de solicitar la reordenación y adaptación de la jornada, al cambio de la modalidad de prestación del trabajo de presencial a teletrabajo, siempre que el puesto lo permita y en caso contrario la empresa adoptará las medidas necesarias que benefician su situación personal	% de trabajadoras que han solicitado/ concedidas y denegadas la reordenación y adaptación de la jornada al cambio de la modalidad de prestación del trabajo de presencial a teletrabajo.	Departamento RRHH	Toda la vigencia del plan
	Si la trabajadora VVG por motivo de su situación se ve obligada a cambiar de domicilio, la empresa le dotará de una ayuda económica de 300 euros como concepto de ayuda económica a estos efectos	% de trabajadoras VVG obligadas a cambiar de domicilio que reciben esta ayuda económica.	Departamento RRHH	Toda la vigencia del plan

Protección frente violencia de género				
	<p>La empresa garantizará la confidencialidad de las mujeres que lo soliciten, así como la resolución individual de dichos anticipos.</p> <p>A efectos de esta medida, la acreditación de la condición de víctima de violencia de género será en los términos previstos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.</p>	<p>N.º de mujeres que han solicitado la medida, desagregado por puestos y categorías profesionales</p> <p>N.º mujeres que se han acogido a la medida, desagregado por puestos y categorías.</p>	Departamento RRHH	Toda la vigencia del plan
	Establecer un permiso retribuido de 3 días, en el caso de cambio de domicilio, motivado por la condición de víctima de la trabajadora.	% de trabajadoras VVG obligadas a un cambio de domicilio que han tenido el permiso retribuido.	Departamento RRHH	Toda la vigencia del plan
	<p>Se facilitará el cambio de puesto o de centro de trabajo a las trabajadoras víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar su puesto de trabajo para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.</p> <p>La empresa reservará el puesto de trabajo de origen durante los primeros 6 meses y establecerá una licencia retribuida de 3 días destinada a las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género que se trasladen de centro de trabajo y este traslado implique movilidad geográfica. A estos efectos se considerará movilidad geográfica cuando se</p>	N.º de mujeres que se acogen a esta medida.	Departamento RRHH	Toda la vigencia del plan

Protección frente violencia de género	produzca un traslado efectivo de la residencia habitual a una localidad de destino a más de 50 KM de la localidad de origen.			
	Formar a las personas de RRHH para el buen trato y asesoramiento a posibles víctimas y orientarlas sobre dónde acudir para ayuda médica, jurídica o psicológica especializada, medidas a las que se puede acoger.	% de personas de RRHH formadas en atención a trabajadoras VVG.	Departamento Formación	2 años desde la aprobación del plan
	Se darán licencias retribuidas, por el tiempo necesario para los trámites motivados por la condición de víctima de violencia de género, para acudir a los juzgados, comisaría y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares.	% de licencias retribuidas concedidas para trámites motivados por la condición de víctima VVG para acudir a los juzgados, comisaría y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares.	Departamento RRHH	Toda la vigencia del plan
	Realizar acciones formativas dirigidas a mandos, mandos intermedios, personal técnico y de gestión de equipos sobre prevención de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo y discriminatorio.	Nº de mandos, mandos intermedios, personal técnico y de gestión de equipos por sexo y puesto. Nº de personas formadas por sexo y puesto. Contenido de la formación Nº de horas de formación	Departamento Formación	Toda la vigencia del plan

Protección frente al acoso sexual o por razón de sexo	El Protocolo contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo se enviará a la plantilla a través de los canales de comunicación interna, vía email y a través de la plataforma de trabajo interna existente.	N.º acciones de difusión. N.º canales de difusión.	Departamento RRHH	1º semestre de 2023
	El Protocolo se alojará en la web corporativa y se incluirá en el material de bienvenida que se entrega a las personas que se incorporen a la plantilla.			
	Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y moral por razón de sexo, así como el acoso laboral, realizando campañas de sensibilización, evaluación de riesgos psicosociales, acciones de formación o sensibilización y que serán trasladadas a la comisión de igualdad y de CSS.	Información de las medidas de prevención adoptadas, campañas, etc...	Departamento RRHH	Toda la vigencia del plan
	Difundir por los canales habituales de comunicación interna el protocolo de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo y el Protocolo de VG	Información de los canales utilizados. Nº de personas que reciben la información por sexo.	Departamento RRHH	1º semestre de 2023
	Incluir en el plan de acogida del personal la información sobre la prevención del acoso.	Justificación de inclusión de esta información aportando copia del manual de acogida con esta. Nº de personas que reciben a información actualizada por sexo.	Departamento RRHH	1 año desde la vigencia del plan

7. Condiciones de trabajo, seguridad y salud:

Objetivos Específicos:

7.1 Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras. Homogeneizar y extender medidas especiales para mujeres embarazadas

Área de actuación	Medida	Métrica de valoración	Responsable	Calendario
Condiciones de trabajo, seguridad y salud	Elaborar un protocolo en caso de embarazo y lactancia y difusión del protocolo a toda la plantilla.	Documento de protocolo Nº de mujeres a las que se les entrega Medios por los que se difunde	Departamento Legal	1 año desde la vigencia del plan
	Las trabajadoras embarazadas con más de 28 semanas de gestación podrán prestar sus servicios mediante el sistema de teletrabajo, salvo que el puesto de trabajo no sea compatible con la prestación a distancia, en cuyo caso se ofrecerán posibilidades de adaptación al puesto.	Nº de trabajadoras embarazadas en situación de teletrabajo. Nº de trabajadoras embarazadas que han solicitado adaptar puesto de trabajo a modalidad teletrabajo Nº de trabajadoras embarazadas a las que se les ha adaptado el puesto de trabajo a modalidad	Departamento RRHH	Toda la vigencia del plan

Condiciones de trabajo, seguridad y salud		teletrabajo		
	Las trabajadoras embarazadas, una vez que comuniquen su situación a Prevención de Riesgos Laborales, serán informadas del procedimiento que aplica ante este tipo de situaciones y los riesgos específicos de cada puesto de trabajo, recogido en el Plan de Prevención	% de mujeres embarazadas versus número de mujeres embarazadas que han sido informadas de los riesgos específicos	Departamento RRHH	Toda la vigencia del plan
	Se realizará un seguimiento de la siniestralidad laboral y de las bajas por incapacidad temporal con el fin de detectar posibles sesgos de género.	Elaborar un informe que incluya siniestralidad laboral y bajas por incapacidad temporal con el fin de detectar posibles sesgos de género.	Departamento RRHH	Toda la vigencia del plan
	Realizar cada 3 años una evaluación de riesgos psicosociales con perspectiva de género.	Elaborar el informe de evaluación de riesgos psicosociales. Nº de personas desglosadas por sexo que contestan al cuestionario	Departamento RRHH	3 años desde la aprobación del plan
	Realización de encuesta anual a la plantilla sobre la percepción de esta de la implantación y aplicación del Plan de Igualdad.	Nº de encuestas respondidas Análisis de las encuestas respondidas.	Departamento RRHH	Hasta finales 2023

Condiciones de trabajo, seguridad y salud	Revisar toda la documentación relativa a la prevención de riesgos laborales, garantizando que en la elaboración de esta se tengan en cuenta los factores físicos y psicosociales de hombres y mujeres en la actividad preventiva de la empresa.	Información de la documentación revisada.	Departamento Legal	2 años desde la vigencia del plan
	Introducir la perspectiva de género en la evaluación de puestos de trabajo.	Nº de puestos de trabajo. Nº de evaluaciones revisadas	Departamento RRHH	Toda la vigencia del plan

8. Clasificación Profesional:

Objetivos Específicos:

8.1 Incorporar la perspectiva de género en el sistema de clasificación profesional. Establecer un sistema de clasificación homogéneo

Área de actuación	Medida	Métrica de valoración	Responsable	Calendario
Clasificación Profesional	En las descripciones de puestos de trabajo, de las tareas y funciones se evitarán estereotipos y/o sesgos de género.	Realizar descripciones de puestos de trabajo: tareas y funciones evitando estereotipos y/o sesgos de género	Departamento RRHH	Toda la vigencia del plan

Clasificación Profesional	En todos los documentos, acuerdos y comunicaciones internas y externas se utilizará un lenguaje, imágenes, inclusivas en la denominación de los puestos de trabajo, grupos o categorías.	Incorporar en la documentación de la empresa la utilización de lenguaje e imágenes inclusivas en la denominación de puestos de trabajo, grupos o categorías.	Departamento COM	1 año desde la vigencia del plan
	Se realizará una revisión periódica del sistema de valoración de puestos de trabajo basado en criterios medibles y objetivos.	Evaluación periódica del sistema de valoración de puestos de trabajo. Documento de valoración de puestos de trabajo.	Departamento RRHH	Cada 2 años

9. Comunicación:

Objetivos Específicos:

9.1 Garantizar que los medios de comunicación y los contenidos son accesibles y conocidos por la plantilla fomentando su participación.

Área de actuación	Medida	Métrica de valoración	Responsable	Calendario
Comunicación	Revisar y corregir si es necesario el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas: Intranet, revistas, publicaciones, cartelería, etc. y en la página web con el objetivo de que sea un lenguaje no sexista e inclusivo.	Nº de recursos/ canales de comunicación revisados en el que se incluya un lenguaje no sexista e inclusivo.	Departamento COM	1 año desde la aprobación del plan
	Formar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa en materia de igualdad de oportunidades y utilización no sexista del lenguaje e imágenes inclusivas.	Nº de acciones formativas realizadas para formar al personal del área de marca y comunicación en igualdad de oportunidades y utilización no sexista del lenguaje e imágenes inclusivas. % de personas del área de marca y comunicación formadas en materia de igualdad de oportunidades y utilización no sexista del lenguaje e imágenes inclusivas.	Departamento Formación	1 año desde la vigencia del plan
	Realizar acciones específicas los días 8 de marzo y 25 de noviembre impulsando su difusión entre las empresas y personas asociadas.	Nº de acciones dirigidas a la plantilla con motivo de la conmemoración del 8 de marzo y 25 de noviembre.	Departamento Formación	Cada año

10. Teletrabajo:

Objetivos Específicos:

10.1 Establecer criterios y medidas para la implantación organizada del teletrabajo.

Área de actuación	Medida	Métrica de valoración	Responsable	Calendario
Teletrabajo	Implantación del Trabajo a Distancia en todos los ámbitos de acuerdo a la Ley 10/2021, de 9 de julio de trabajo a distancia y teniendo en cuenta que en los mecanismos para acceso y preferencia se deberá fomentar la corresponsabilidad y evitar la perpetuación de roles de género	Nº de M/H en teletrabajo anualmente. Nº de Mujeres/Hombres en teletrabajo por derecho adaptación de jornada (RD 6/2019).	Departamento RRHH	6 meses desde la vigencia del plan

4. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, desarrollado por el Real Decreto 901/2020, establece que, los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Por ello, para realizar una evaluación periódica de las distintas medidas, se realizará una revisión anual de los indicadores establecidos para cada medida, con el objeto de evaluar el impacto de cada una de ellas.

Del resultado de dichas revisiones se realizará un informe de conclusiones, por parte del responsable de igualdad que será presentando a la Comisión de Igualdad.

A la finalización de la vigencia del presente plan, y una vez concluidas las distintas medidas, se elaborará un informe general de conclusiones en el que se evaluará la efectividad de las medidas, así como el impacto de estas en ALTIA.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de ALTIA, permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

4.1 Comisión de Seguimiento

Una vez aprobado el Plan de Igualdad se constituye la Comisión Paritaria de Seguimiento del Plan, (en adelante, “Comisión de Seguimiento”), que será la encargada de velar que se cumplen los objetivos del Plan, se lleven a cabo las medidas acordadas, con los plazos y recursos necesarios, así como con los responsables, indicadores y cronograma para su evaluación.

a) Composición

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de ALTIA, estará formada por las siguientes personas:

Por parte de la Empresa:

- Begoña Valverde Ríos

- Joaquín Donesteve Varela de Limia
- Ángela Souto González
- Jorge Juárez Pérez

Por parte de la Representación de la plantilla:

- Martín Muñoz Fonteriz (CCOO)
- Alvaro Reinaldo (CCOO)
- Jose Manuel Rodríguez (UGT)
- María del Pilar Iglesias Bermúdez (CIG)

Dependiendo de la materia objeto de la reunión, la Empresa podrá estar representada por un solo miembro.

Asimismo, podrá contar en sus reuniones con el asesoramiento de personas ajenas a la Empresa y a la representación de las personas trabajadoras, asesores externos, especialmente cualificados en las materias objeto de regulación en el marco de la implantación del Plan de Igualdad.

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

- Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del Plan de Igualdad.
- En el caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.
- En el caso de que alguna persona, por los motivos que fuera, abandone la Empresa.
- En el caso de bajas de larga duración, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a un año, y que impida el normal funcionamiento de la Comisión.

El procedimiento será comunicarlo a la Comisión de Seguimiento, que serán los encargados de sustituir a esa persona ya sea de la parte Empresarial o de la parte social, según corresponda. En cualquier caso, ambas partes son legítimas para incorporar a la persona que consideren oportuna. Corresponderá tanto a la parte empresarial como a la organización sindical a la que pertenezca la persona de la comisión a sustituir, designar representante a su libre criterio.

b) Atribuciones y funciones

Entre otras, la Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes funciones:

1. Promover el principio de igualdad y no discriminación.
2. Definir plazos de ejecución de las acciones y medidas positivas a tomar, por medio de los cronogramas y los indicadores que permitan evaluar la eficacia de estas medidas.
3. Acordar con la dirección de la Empresa el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación y corresponsabilidad.
4. Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso en cualquiera de sus formas, así como promover el establecimiento de medidas que eviten cualquier tipo de situación de acoso, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.
5. Seguimiento, tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad.
6. Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
7. Promover acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad.
8. Elaborar anualmente un informe de evaluación del Plan de Igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de medidas.
9. Estudiar y analizar la evaluación de la situación de la mujer en ALTIA y de las medidas puestas en marcha pudiendo, si se estima necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.
10. Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el Plan de Igualdad.
11. Participación en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados con el Plan.
12. Realizar la difusión del Plan y de sus avances al conjunto de la plantilla.

c) Funcionamiento

Una vez elaborado el Plan de Igualdad la Comisión de seguimiento se reunirá de forma ordinaria de forma trimestral.

Las reuniones serán convocadas por la persona responsable de la implantación del plan de igualdad quien deberá elaborar el orden del día de las reuniones y levantar acta de los comentarios realizados por cualquiera de las partes y de los acuerdos adoptados. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación mínima de 5 días naturales.

Asimismo, se podrán convocar reuniones extraordinarias a solicitud de cualquiera de las partes por el mismo procedimiento de antelación antes descrito.

Los motivos para la convocatoria de reuniones extraordinarias serán:

- Conocimiento por parte de alguno de los miembros de la Comisión de Seguimiento de situaciones de discriminación directa o indirecta.
- Intención de la Empresa de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en Materia de igualdad.
- Reestructuraciones o cambios organizacionales que supongan una diferencia sustancial en cuanto al número de hombres y mujeres en la plantilla, posibilidades de ascenso o promoción o cualquier otra área recogida en las acciones del Plan de Igualdad que pueda dar lugar a la revisión del diagnóstico de género y/o de las acciones del Plan de Igualdad, así como las que fije la legislación vigente sobre esta materia.

Y en todo caso cuando se den circunstancias excepcionales en el transcurso de la ejecución y vigencia del Plan.

d) Actas

De cada reunión de la Comisión de Seguimiento se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

e) Confidencialidad

Todas las personas componentes de la Comisión se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de esta o les fuera entregada.

f) Medios

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento, la Empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.
- Serán de cuenta de la Empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas miembros de la Comisión de acuerdo con el sistema existente en la misma.
- Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de esta, que serán como máximo iguales a las de reunión, serán

remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores.

4.2 Mecanismos de Revisión y Modificación

Para potenciar la adecuación de las medidas pactadas en el presente plan de igualdad, el contenido del diagnóstico y del propio plan deberá de ser revisado en los siguientes supuestos, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto Ley 901/2020, del 13 de octubre de 2020:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación estipuladas dentro del propio plan de igualdad.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) 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.
- f) Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.
- g) Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

En aquellos casos en los que las discrepancias no sean posibles de resolver en el marco de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, los/as miembros de esta podrán acudir al comité de empresa y/o comité sectorial de aplicación, y en aquellos casos en los que no pudiera resolverse internamente, se podrá acudir a los órganos de solución autónoma de conflictos laborales según indica el estatuto de los trabajadores.

Suscrito en Coruña, a 24 de noviembre de 2022

Por la empresa:	Por la representación social:
Adela Pérez Verdugo	Iván Cordeiro Fernández-Noriega(CCOO)
Begoña Valverde Ríos	Martín Muñoz Fonteriz (CCOO)
Joaquín Donestevé Varela de Limia	Alvaro Reinaldo (CCOO)
Ángela Souto González	Jose Manuel Rodríguez (UGT)
Consuelo Lucas Cores	Pilar Iglesias Bermúdez (CIG)
Jorge Juárez Pérez	Alexandre Espinosa (CIG)
Antonio García Rey	