



software people love

**Plan de
Igualdad
2022-2026**

Agosto 2022

Índice de contenidos

1	Introducción. Contextualización y características generales de la empresa.....	3
2	Ficha técnica.....	4
3	Compromiso con la Igualdad.....	4
5	Ámbito personal, territorial y temporal.....	8
6	Diagnóstico de situación.	8
6.1	Características de la empresa y estructura organizativa	9
6.2	Proceso de selección y personal	9
6.3	Formación	11
6.4	Promoción profesional	12
6.5	Retribuciones	12
6.6	Condiciones de trabajo. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	13
6.7	Comunicación e imagen externa	13
6.8	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.....	14
7	Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica del plan de igualdad. Modificación del plan y procedimiento para solventar las discrepancias	14
8	Objetivos del plan de Igualdad.....	17

1 Introducción. Contextualización y características generales de la empresa.

IMATIA INNOVATION, S.L., en adelante IMATIA, somos una empresa que ofrece productos y servicios de software que ayudan a empresas y administraciones de todo el mundo a aumentar su productividad, para que puedan hacer más, en menos tiempo y con los recursos ya existentes

Las empresas y administraciones con las que trabajamos son expertos en sus sectores y saben lo importante que es el software para mejorar sus resultados. Pero en lugar de dedicar recursos a especializarse en el desarrollo de software, prefieren centrarse en lo que son expertos y buscar un aliado tecnológico o un proveedor que cubra esa necesidad.

Estas organizaciones aportan su experiencia sectorial e IMATIA los conocimientos y recursos técnicos, incluyendo el trabajo de un gran número de profesionales. Para poder ser más eficientes en nuestro trabajo, contamos con una tecnología que nos permite desarrollar software de calidad profesional en tiempo récord. De esta forma, los programadores, de IMATIA o de nuestros clientes, pueden ahorrar mucho tiempo en las tareas más repetitivas y centrarse en la parte creativa y diferenciadora del software.

Algunos de nuestros clientes tienen necesidades muy específicas y contratan nuestros servicios para desarrollar soluciones completamente a medida. Otros, sin embargo, prefieren comprar soluciones ya listas para usar y probadas con éxito en otras empresas. Entre todos ellos, hemos ido acumulando una sólida experiencia en algunos sectores, como la e-Administración, la distribución de la moda, la logística, la producción industrial, el transporte, las telecomunicaciones o los seguros, entre otros.

Fundada en 2005 en Europa (España), en IMATIA tenemos actualmente presencia en los 5 continentes. Trabajamos con organizaciones líderes en sus sectores, en algunos casos formando alianzas estratégicas con otras empresas, con las cuales pasamos a ser socios tecnológicos o un departamento de I+D+i externo.

Nuestra plantilla está compuesta por más de 200 personas, la mayor parte con licenciatura en Ingeniería Informática, de Telecomunicaciones o Industriales. En su totalidad participa, además de en los proyectos habituales para clientes, en nuestra constante actividad de I+D+i

que se centra en desarrollar nuevas tecnologías aplicables a los campos de la Industria 4.0 y el Smart World.

La excelencia y la calidad en lo que hacemos son nuestras principales premisas, ofrecidas mediante un servicio cercano, personalizado y transparente, en el que los problemas de los clientes siempre merecen nuestra máxima atención y una respuesta lo más rápida posible.

2 Ficha técnica.

RAZÓN SOCIAL:	IMATIA INNOVATION, S.L.
Forma jurídica:	SOCIEDAD LIMITADA
Actividad:	Desarrollo de Software y otros servicios relacionados con las tecnologías de la información
Provincia:	A Coruña
Municipio:	A Coruña
Teléfono:	881 24 29 70
Correo electrónico:	hr@imatia.com
Página web:	https://www.imatia.com/es/
Recogida diagnóstico:	Julio 2022
Fecha de finalización del informe:	Agosto 2022
Persona de contacto:	Laura García Deber

3 Compromiso con la Igualdad.

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

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

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

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

Derivado de este compromiso, se acuerda:

- a) Desarrollar un Plan de Igualdad en el que se contemplen las fases siguientes:
 - Detectar, mediante el diagnóstico correspondiente, las barreras y discriminaciones que pudieran existir en la empresa en materia de igualdad.
 - Establecer acciones de mejora para subsanar las deficiencias detectadas, implementarlas progresivamente, según prioridades que se identifiquen en el diagnóstico y evaluar periódicamente sus resultados.
- b) La constitución de una Comisión de Igualdad, de carácter paritario, que se encargará de la elaboración del diagnóstico y del plan de igualdad.

Para el desarrollo del diagnóstico, establecimiento de objetivos, así como el diseño del plan de igualdad, se han contratado los servicios de la Consultora GÁLICA S. Coop. Galega, con CIF F70499819, experta en formación, asesoramiento y desarrollo de planes de Igualdad.

4 Comisión de Igualdad. Composición y funciones. Determinación de las partes que lo conciertan

DocuSign Envelope ID: B588E73F-B8A7-4861-A193-B53C18E34353



Con fecha 25 de mayo de 2022, se constituye una Comisión de igualdad, de carácter paritario, formada por las siguientes personas:

Parte empresarial:

- Laura García Deber
- Luis Courel Repiso
- David Goyanes Collazo
- Alejandro Ricart Varela
- Diego García Trigo
- Ricardo Samaniego López

Representantes de los trabajadores:

- Germán Veras Gómez
- Azlyn Antúnez Armas
- Liudmila Reyes Alvarez
- María Antonia Amoedo Otero
- Raquel Barreiro Bugallo
- María José Lago Alvarez

Son competencia de la Comisión las siguientes funciones:

1. Velar para que en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.
2. Informar al personal de la empresa sobre el compromiso adoptado para desarrollar un Plan de Igualdad.
3. Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la empresa y la necesidad de que participe activamente en la puesta en marcha del Plan de Igualdad.
4. Facilitar información y documentación de la propia organización para la elaboración del diagnóstico.
5. Participar activamente en la elaboración del diagnóstico, identificando las medidas prioritarias su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones. Aprobar el diagnóstico una vez finalizado.
6. Realizar, examinar y debatir las propuestas de medidas y de acciones positivas que se propongan para la negociación. Definir los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
7. Negociar y aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.
8. Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la empresa y promover su implantación.
9. Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
10. Constatar la relación o no de las acciones previstas y el grado de participación de la plantilla.
11. Comprobar que los medios utilizados son los que están previstos en el diseño de la acción.
12. Comprobar si las acciones se realizan de acuerdo al calendario previsto.
13. Identificar los problemas que puedan surgir durante el desarrollo del Plan de Igualdad y buscar y proponer soluciones a los mismos.
14. Formular recomendaciones para el mejor desarrollo del Plan de Igualdad.
15. Adoptar las acciones en función de las contingencias no previstas en el Plan de Igualdad.
16. Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

La Comisión realiza las reuniones necesarias para el desarrollo e implantación del informe de diagnóstico de la empresa, así como para el desarrollo e implantación del Plan de Igualdad. Se celebrarán reuniones anuales para revisión de la implantación del Plan de Igualdad.



Se levanta acta de lo tratado en cada reunión donde quedan recogidos los acuerdos y compromisos alcanzados. El acta se aprueba en cada reunión, asimismo en cada reunión se informa de las aprobaciones anteriores. Las reuniones de la Comisión podrán ser convocadas por cualquiera de las partes.

Fdo:

DocuSigned by:

AA3D02FF57DA42C...

DocuSigned by:

5B78DFF535E94F7...

DocuSigned by:


79561ECE0BEE493...

DocuSigned by:
David Goyanes
FED1EAAB3125462...

DocuSigned by:
Diego García Trigo
7559587E9F274E3...

DocuSigned by:
Germán Veras
CFA16D175B784B7...

DocuSigned by:
Laura García
BB2E2AD592AD480...

DocuSigned by:

49565533C9724C5...

DocuSigned by:
Luis Courel
A2D21599138646A...

DocuSigned by:
María José Lago Alvarado
9048D7CABEA24B1...

DocuSigned by:
Raquel Barreiro
A7CD0A00961A4A7...

DocuSigned by:
Ricardo Samaniego
D70904421AE14C1...

Interno

Nota: Liudmila Reyes Álvarez causa baja de la empresa y por tanto de la Comisión de Igualdad. Su sustituta es Tania Mira Filgueiras.

5 Ámbito personal, territorial y temporal.

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad del personal de la plantilla de IMATIA, sin distinción por características laborales (tipo de contratación, antigüedad, fecha de incorporación, centro de trabajo, etc.) o personales (raza, color, etnia, credo, ascendencia, religión, sexo, orientación sexual, edad, identidad de género o expresión de género, etc.) ni ninguna otra característica protegida por las leyes vigentes, además de a todo aquel que en vigencia de este Plan, pase a formar parte de la misma en un futuro.

El plazo de vigencia del presente Plan de Igualdad será de 4 años desde la firma de acuerdo del Plan de Igualdad (agosto -2022).

6 Diagnóstico de situación.

El diagnóstico consiste en un análisis detallado de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa durante el cual se realizan, sucesivamente, actividades de recogida de información, de análisis, de debate interno, y finalmente, de formulación de propuestas que pueden integrarse en el Plan de Igualdad.

Se trata de analizar desde una perspectiva de género:

- Características de la empresa y estructura organizativa.
- Características del personal
- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Retribuciones
- Infrarrepresentación femenina
- Comunicación e imagen externa
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Se realiza un diagnóstico de la situación de la empresa entre los meses de junio a agosto del año 2022 utilizando los datos relativos a año 2021.

Asimismo, se realiza una encuesta de forma anónima durante el mes de junio de 2022 exclusivamente sobre temas de igualdad en la empresa. Se obtiene un 26% de participación

(67 personas), con una puntuación media de 3,5 sobre 4. Entre los temas que el personal valora de manera más negativa se encuentran los siguientes:

- La reducida representación femenina en puestos de Dirección.
- Desconocimiento de los procesos de selección, promoción en la empresa, medidas de conciliación, etc.

Estos puntos se encuentran tratados a través de los objetivos del plan de igualdad.

6.1 Características de la empresa y estructura organizativa

La plantilla de IMATIA está compuesta en el año 2021 por 255 personas de las que 55 de ellas son mujeres, lo que representa de manera global el 22 % del total, por lo que se no se produce una presencia equilibrada entre mujeres y hombres. Se mantiene el porcentaje en las delegaciones con mayor número de personas trabajando, siendo inferior el % de mujeres en Ourense (Delegación menos numerosa en cuanto al número de personas trabajando). Esto viene como consecuencia a que la actividad de la empresa pertenece a un sector profesional tradicionalmente masculinizado, siendo los datos en las propias Facultades de Informática aún más desfavorables (los últimos datos publicados son del curso 2019-2020: 87% de presencia masculina y un 13% de presencia femenina (Fuente: DATOS Y CIFRAS DEL SISTEMA UNIVERSITARIO ESPAÑOL. MINISTERIO DE UNIVERSIDADES. Publicación año 2022.). Cabe destacar que aproximadamente el 95% del personal de la empresa se encuentra en el perfil relacionado con la informática.

En lo relativo a la edad, en ambos casos, la plantilla se encuadra principalmente en la franja de edad entre 18-39 años. No hay presencia femenina mayor de 60 años, si bien solo es una persona la que se encuadra en esa edad en el caso de la presencia masculina.

El diagnóstico de los datos relativos al proceso de selección y contratación muestra que son los esperados dado el sector en el que nos encontramos y la situación del mercado y en ningún caso evidencian diferencias entre los géneros representados.

6.2 Proceso de selección y personal

Con respecto a las incorporaciones, los porcentajes son en general desfavorables para las mujeres, excepto en Coordinar/a de Soporte y Técnico/a de soporte y se encuentran igualados

en Director/a de Proyectos, Programador/a Senior y Técnico/a de RR HH.

A pesar de todas las circunstancias comentadas anteriormente, en IMATIA aplicamos y aplicaremos siempre el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres. Para ello, mantenemos en todo momento en los procesos de selección procedimientos basados en principios de méritos y capacidades, valorando las candidaturas en base a la idoneidad de la persona, con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.

Una vez observado el proceso de selección se obtienen las siguientes conclusiones:

- Se dispone de perfiles de puesto definidos en los que se establezcan los requisitos de formación y experiencia requeridos, con perspectiva de género.
- Los encargados de la selección de personal, no disponen de formación específica en procesos de selección con perspectiva de género.
- En las ofertas de trabajo publicadas en la web de la empresa, se observa el uso de lenguaje no sexista.

Objetivos relacionados con el acceso al empleo:

- Revisar los perfiles de los diferentes puestos de trabajo con el fin de ampliar dichos perfiles, permitiendo la entrada, siempre que sea posible, desde diferentes estudios que puedan tener una mayor presencia femenina, manteniendo las necesidades de la empresa en cuanto a conocimientos se refiere.
- Asegurar que en la confección de futuros anuncios o demandas de empleo de puestos vacantes se sigue utilizando un lenguaje no sexista.
- Velar por el equilibrio de ambos sexos en la plantilla, estableciendo, en su caso, medidas de acción positiva para el sexo menos representado. Para ello, en los procesos de selección, ante el mismo perfil se primará la contratación de la mujer, siempre teniendo en cuenta que no se busca la paridad, sino que la persona contratada sea la mejor para el puesto.
- En todo caso, desde IMATIA se quiere promover la entrada de mujeres en la empresa, utilizando la plataforma de formación "Campus Dual" para que al menos el % de hombres y mujeres existentes en la formación, se mantenga en los posteriores contratos que realice la empresa.

6.3 Formación

Con respecto a la formación, en IMATIA está implantado un sistema de formación flexible y a la carta que, por un lado, responde a necesidades de formación de los empleados/as detectadas a través del seguimiento continuo de su Director/a de Proyecto, así como del resultante del PDPI (Programa de Desarrollo Profesional IMATIA) en el cual responsable y la persona interesada en realizar el curso, son los que acuerdan qué tipo de formación deben de llevar a cabo y en qué horario, teniendo en cuenta nuestro sistema de horario flexible. Por otro lado, este modelo de formación flexible también da respuesta a los intereses personales de los empleados/as para su desarrollo personal y profesional.

Las acciones formativas se pueden llevar a cabo a través de diferentes vías:

- Todos los empleados/as tienen acceso a una licencia de Udemy, plataforma de multiformación online, que les permite cursar aquellas formaciones en base a su disponibilidad, y en las materias que considere necesaria.
- Formaciones con especialistas externos, remota o presencial, de manera síncrona, en base a las necesidades que establecen los responsables de equipo.
- Plataforma de formación en remoto para mejorar el nivel de inglés, a nivel de expresión oral.

Se detectan como puntos débiles de la organización los siguientes:

- No se ha impartido formación / sensibilización sobre Igualdad en el ámbito laboral entre mujeres y hombres de manera significativa en la empresa. Se ha realizado una jornada de formación en el año 2020 para 8 trabajadores/as y en el año 2022 se realiza una nueva jornada para los integrantes de la Comisión de Igualdad.

Objetivos relacionados con el proceso de gestión de la formación:

- Impulsar formación sobre Igualdad en el ámbito laboral a todo el personal, se documentan diferentes propuestas: valorar la posibilidad de realizar una formación / sensibilización que se incluya en la plataforma para que todo el personal pueda realizarla, o bien a través de la realización de los cursos disponibles en la página web <https://www.escuelavirtualigualdad.es/> (Ministerio de Igualdad) dependiente de la Secretaría de estado de Igualdad y contra la Violencia de Género y cursos organizados por la empresa.

- Incluir formación sobre Igualdad en el proceso de “onboarding” a todas las nuevas incorporaciones de la empresa.
- Se tiene previsto impulsar la formación sobre Igualdad para todos los que realizan los procesos de selección o los entrevistadores técnicos.

6.4 Promoción profesional

Con respecto a la política de promoción profesional, se estudia el nº total de personas que han promocionado en el año 2021, siendo 38, lo cual supone un 15% de la plantilla. El % de hombres y mujeres que tienen aumento retributivo en el caso de las promociones se sitúa en un 80/20.

Objetivos relacionados con la promoción interna:

- Incrementar la presencia de mujeres en la plantilla, teniendo preferencia tanto en futuros procesos de selección como en las posibles promociones internas que se puedan producir en la empresa (acción positiva), si bien el objetivo no es alcanzar la paridad, sino encontrar al mejor perfil para el puesto.
- Realizar una evaluación interna de los posibles candidatos antes de buscar perfiles en el exterior, de manera que se favorezca la promoción interna siempre que sea posible.

6.5 Retribuciones

En cuanto a la política de retribuciones, se dispone del registro retributivo y de la auditoría salarial:

- No se detectan diferencias salariales discriminatorias ni casos de brecha salarial entre hombres y mujeres, excepto en dos casos. En la escala 9 la brecha salarial es de un 31% y viene dada por diferentes responsabilidades, tipos de proyecto y experiencia en el puesto. Así mismo en la escala 11 la brecha salarial es de un 26% y viene dada por las diferentes responsabilidades, capacidades, tipos de proyectos y experiencia en el puesto.
- Se garantiza que por la prestación de un trabajo de igual valor se percibe la misma retribución. No existen diferencias significativas entre hombres y mujeres, existen puestos en donde la diferencia salarial es a favor de las mujeres y en otros a favor

- de los hombres, y en todo caso las diferencias vienen dadas por las diferentes responsabilidades, capacidades, tipos de proyectos y experiencia en el puesto.
- Dando por sentado la menor incorporación de la mujer al sector de las empresas de tecnología e información, en el caso de IMATIA la incorporación de las mujeres en los puestos técnicos y de mayor capacitación académica es proporcionalmente mayor que la de los hombres.
 - Aunque la presencia de mujeres en la empresa es minoritaria, sí se desprende que su situación en la empresa es más estable en comparación con los hombres, manteniéndose dicha tendencia en el tiempo.

Con el fin de poder analizar la auditoría salarial desde otra perspectiva, se tiene previsto realizar una revisión de los datos de la valoración de los puestos de trabajo, de manera que se intenten agrupar puestos con valoración similar para el estudio de las medias y medianas, con el fin de valorar si existen o no desviaciones significativas.

6.6 Condiciones de trabajo. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Se analizan también las medidas de conciliación que dispone la empresa, y se consideran adecuadas y suficientes por lo que no se considera un punto sobre el que haya que actuar. Tan sólo se observa que se debe mejorar y reforzar la comunicación interna con el objetivo de que todo el personal las conozca y sepa como acogerse a ellas.

6.7 Comunicación e imagen externa

Con respecto a la comunicación e imagen externa, hay que indicar que se dispone de página web y de redes sociales. Se revisa el lenguaje utilizado y no se evidencia el uso de lenguaje o de imágenes sexistas. Se concluye por tanto que no existe ningún indicio de lenguaje sexista ni en las comunicaciones internas ni en las externas.

Si bien las encuestas realizadas a la plantilla sí evidencian, en ciertos puntos tales como promoción interna, estructura de la organización, etc., que los empleados no conocen en su totalidad los protocolos seguidos por la empresa o incluso las medidas de conciliación que tienen disponibles, por lo que se documenta un objetivo al respecto.

Objetivos relacionados con la comunicación:

- Mejorar la comunicación interna, mediante la revisión del Manual de Acogida disponible en la intranet, de manera que todo el personal conozca los protocolos, medidas relacionadas con conciliación, promoción interna, etc. disponibles en la empresa.
- Garantizar la difusión interna a toda la plantilla del Plan de Igualdad inicial y de sus futuras modificaciones.
- Continuar garantizando la utilización de un lenguaje inclusivo, neutral y no sexista en todas aquellas comunicaciones internas y externas que se realicen como consecuencia de su actividad empresarial.
- Poner a disposición de los trabajadores el protocolo de acoso de acoso

6.8 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La empresa dispone de un protocolo de acoso, recientemente aprobado, por lo que se considera necesario difundir entre todo el personal dicho protocolo, incidiendo en la responsabilidad de cada uno en garantizar un entorno laboral exento de acoso.

En el área de prevención de riesgos laborales no se detectan puntos sobre los que se considere necesario actuar.

7 Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica del plan de igualdad. Modificación del plan y procedimiento para solventar las discrepancias

El plan de igualdad es un instrumento dinámico y flexible, y que, por su carácter transversal, se integra en todas las áreas de la empresa, por eso el seguimiento y evaluación del plan es una parte fundamental, para garantizar la efectividad del mismo.

La empresa es una entidad viva, cambiante, y sometida a múltiples elementos, externos e internos, por lo que el Plan de Igualdad como parte del sistema de gestión y de la propia estrategia empresarial o de negocio, será objeto de seguimiento constante y de evaluación de los impactos que produce.

La fase de evaluación se realizará desde el proceso de implantación de los objetivos definidos y a lo largo del desarrollo de la actividad de la empresa. Es fundamental, puesto que permitirá

conocer el proceso de desarrollo de cada objetivo, corregir posibles desviaciones si fuese necesario, e introducir nuevos objetivos en su caso.

Para el desarrollo de este proceso se articula un protocolo de actuación y toma de acuerdos de la Comisión de Igualdad, que permita conocer y adaptar la situación real de IMATIA en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

El protocolo a seguir será:

- IDENTIFICAR A LOS RESPONSABLES DE CADA ACCIÓN: Son en todo caso los integrantes de la Comisión de igualdad, así como aquellas otras personas que se estimen convenientes a tenor de las medidas implantadas (consultoría externa, etc.)
- METODOLOGÍA Para hacer el seguimiento con rigor y facilitar el seguimiento e identificación de incidencias a lo largo de la implantación de los objetivos del Plan de Igualdad en la empresa, se realizan reuniones (mínima anual) de seguimiento de la Comisión de Igualdad.

A fin de regular la implantación efectiva y periodicidad, de conformidad con lo previsto en el artículo 9.6 del RD 901/2020, se establece un calendario de actuaciones, donde se fijan las reuniones de seguimiento de la Comisión de Igualdad.

La Comisión de igualdad se encarga de la vigilancia y seguimiento del Plan y es el órgano encargado de realizar las funciones de seguimiento y evaluación precitadas, así como cualesquiera otras que tengan atribuidas.

Las funciones, además de las que específicamente se les atribuya, son en todo caso las necesarias para la evaluación y diagnóstico, y, en su caso, revisión de las medidas establecidas en el Plan de igualdad, a través de los objetivos.

En el caso de ser necesaria la revisión de las medidas del Plan, bien por su actualización del diagnóstico, bien por falta de adecuación del plan o por concurrir cualquier otra circunstancia a tenor de lo previsto en el artículo 9.2 del RD 901/2020, la Comisión procede a añadir, adaptar, mejorar, corregir, reorientar, atenuar o incluso dejar de aplicar cualquier medida que contenga el Plan.

Los resultados del seguimiento y evaluación quedan registrados en la correspondiente acta, así como las modificaciones en los objetivos que se aprueben en función de los resultados obtenidos hasta el momento.

PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS DISCREPANCIAS:

La Comisión de igualdad trabajará para adaptar, suprimir y establecer nuevas medidas, así como interpretar lo dispuesto en el Plan en el supuesto de existir discrepancias en la aplicación del plan. La toma de acuerdos se rige por el siguiente procedimiento:

En todo caso, cuando sea convocada se requiere una antelación de al menos 3 días entre la convocatoria y el día de la reunión. La Comisión se reúne, siempre que esté previsto legal o convencionalmente, y en todo caso a petición de cualquiera de sus miembros. Se entiende válidamente constituida, siempre que estén presentes o representados la mayoría de sus miembros, (la mitad más uno).

Los acuerdos se toman por mayoría, esto es por mayoría de votos presentes o representados, y en caso de empate, se reúne de nuevo la Comisión a las 24 horas en mismo sitio y hora, para someter nuevamente a votación en la que esta vez sólo se tienen en cuenta los votos presentes.

En el supuesto de que no se llegue a la toma de ningún acuerdo, por estar las posiciones empatadas, queda la toma de decisión en suspenso, pudiendo acordar los miembros de la comisión (por unanimidad) que se traslade la propuesta o medida, o incluso cuestión interpretativa que no ha sido acordada, a un experto independiente externo a la empresa para que emita informe en el plazo de 10 días, plazo que puede ser prorrogado, y que se esté conforme con lo que resulte del dictamen o informe entregado.

8 Objetivos del plan de Igualdad

ÁREA: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	OBJETIVO: GARANTIZAR LOS PRINCIPIOS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA PLANIFICACIÓN DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE LA EMPRESA				Nº OBJETIVO: 1
ACCIONES	INDICADOR	RPBLE.	FECHA PREVISTA	FECHA REAL	FRECUENCIA SEGUIMIENTO
Revisar los perfiles de puesto, comprobar que se encuentran basados en criterios objetivos no discriminatorios.	Nº de perfiles diseñados	RRHH	3er trimestre año 2022		Semestral
Ampliar dichos perfiles, permitiendo la entrada, siempre que sea posible, desde diferentes estudios que puedan tener una mayor presencia femenina, manteniendo por supuesto las necesidades de la empresa en cuanto a conocimientos se refiere.	Nº de perfiles diseñados	RRHH	4º trimestre año 2022		Semestral
Asegurarse de que en la confección de futuros anuncios o demandas de empleo de puestos vacantes se sigue utilizando un lenguaje no sexista evitando connotaciones discriminatorias en la descripción del puesto	Revisión de anuncios realizados	RRHH	Toda la vigencia del Plan		Semestral
Hacer una selección de las personas aspirantes equilibrado, asegurando que no exista ningún sesgo negativo para las candidatas o candidatos a un puesto de trabajo por cuestiones de sexo, estado civil y/o número de hijas/os, etc.	Análisis de la situación personal y familiar de las nuevas altas producidas	RRHH	Toda la vigencia del Plan		Semestral
Promover la entrada de mujeres en la empresa, utilizando su plataforma de formación "Campus Dual" para que al menos el % de hombres y mujeres existentes en la formación, se mantenga en los posteriores contratos que realice la empresa	Análisis de la situación personal y familiar de las nuevas altas producidas	RRHH	Toda la vigencia del Plan		Semestral
Velar por el equilibrio de ambos sexos en la plantilla, estableciendo, en su caso, medidas de acción positiva para el sexo menos representado. Para ello, en los procesos de selección, ante el mismo perfil se primará la contratación de la mujer, siempre teniendo en cuenta que no se busca la paridad, sino que la persona contratada sea la mejor para el puesto.	- Nº de mujeres y hombres contratados por puestos femeninos/ masculinos. - Número de candidaturas y % de hombres y mujeres en la empresa.	RRHH	Toda la vigencia del Plan		Semestral
Estudiar durante los próximos 6 meses los datos de contratación: tasa de contrataciones (frente a candidaturas totales) en función del género por puestos, para poder detectar si realmente existe algún problema de entrada en IMATIA por razón de género, en función de ellos se podrán establecer nuevas acciones.	Estudio realizado	RRHH	1er trimestre año 2023		Semestral

ÁREA: FORMACIÓN EN IGUALDAD	OBJETIVO: POTENCIAR EL PROCESO DE FORMACIÓN EN LA EMPRESA Y PROPORCIONAR FORMACIÓN EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y PERSPECTIVA DE GÉNERO				Nº OBJETIVO: 2
ACCIONES	INDICADOR	RPBLE.	FECHA PREVISTA	FECHA REAL	FRECUENCIA SEGUIMIENTO
Estudiar anualmente las necesidades formativas de la plantilla en relación a la mejora del desempeño de su puesto de trabajo, programando acciones formativas en función de las mismas.	- Realización Plan de formación año 2022 - Nº de cursos realizados por sexo/nº de cursos propuestos en el Plan	Resp. RRHH	3er trimestre año 2022		Trimestral
Incluir formación sobre Igualdad en el proceso de "onboarding" a todas las nuevas incorporaciones de la empresa.	- Nº de nuevas incorporaciones formadas	Resp. RR HH	4º trimestre año 2022		Cuatrimstral
Impulsar la formación sobre Igualdad de oportunidades y Perspectiva de Género entre el personal que no tenga personas a cargo.	- Nº de cursos realizados en materia de Igualdad - Nº personas que realizan la formación desagregada por sexo	RRHH	1er trimestre año 2023		Semestral
Impulsar la formación cursos en Igualdad y perspectiva de género para personal con personas a cargo	- Porcentaje de personal formado:	RRHH	Ver cuadro con desglose de tiempos a continuación*		Semestral

*Calendario de objetivos a alcanzar en cuanto al impulso de la formación para personal con personas a cargo:

PUESTOS	% PERSONAL FORMADO A ALCANZAR	AÑO 2022		AÑO 2023				AÑO 2024
		4º T	1er T	2º T	3er T	4º T	1er T	
RR HH y Comisión de Igualdad	100	X						
Gerencia y Director/a proyectos	25	X						
	50		X					
	75			X				
	100				X			
Resto de personal con personas a cargo	25			X				
	50				X			
	75					X		
	100						X	

ÁREA:
**POLÍTICA DE PROMOCIÓN
PROFESIONAL**

OBJETIVO:
**GARANTIZAR LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES EN EL
DESARROLLO PROFESIONAL DE LAS MUJERES Y HOMBRES**

Nº OBJETIVO:
3

ACCIONES

INDICADOR

RPBLE.

**FECHA
PREVISTA**

**FECHA
REAL**

**FRECUENCIA
SEGUIMIENTO**

Incrementar la presencia de mujeres en la plantilla, (sobre todo en los puestos en los que su presencia es significativamente más baja que la de los hombres, teniendo preferencia tanto en futuros procesos de selección como en las posibles promociones internas que se puedan producir en la empresa (acción positiva), si bien el objetivo no es alcanzar la paridad, sino encontrar al mejor perfil para el puesto.

- Nº mujeres contratadas.
- % de mujeres en plantilla.

RRHH

Toda la vigencia del Plan

Semestral

Realizar una evaluación interna de los posibles candidatos antes de buscar perfiles en el exterior, de manera que se favorezca la promoción interna siempre que sea posible

- Nº mujeres contratadas
- % de mujeres en plantilla
- Distribución de mujeres y hombres en los diferentes niveles de la empresa.

RRHH
Gerentes de Área

Toda la vigencia del Plan

Semestral

ÁREA: COMUNICACIÓN EN LA ORGANIZACIÓN	OBJETIVO: ASEGURARSE DE QUE LA COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA PROMUEVA UNA IMAGEN IGUALITARIA DE MUJERES Y HOMBRES				Nº OBJETIVO: 4
ACCIONES	INDICADOR	RPBLE.	FECHA PREVISTA	FECHA REAL	FRECUENCIA SEGUIMIENTO
<p>Mejorar la comunicación interna, mediante la revisión del Manual de Acogida disponible en la intranet, de manera que todo el personal conozca los protocolos, medidas relacionadas con conciliación, reducción de jornada, promoción interna, etc., disponibles en la empresa.</p> <p>Se incluye en el Manual de Acogida: Cualquier trabajador/a, en el caso de cualquier necesidad personal, embarazo, lactancia, cuidado de cualquier familiar, siempre y cuando no afecte a la organización de la actividad empresarial, podrá acogerse al teletrabajo. La petición se materializará a través del responsable.</p> <p>HR lleva un registro con las peticiones y denegaciones.</p>	<p>- Manual de Acogida revisado.</p>	<p>RRHH</p>	<p>4º trimestre año 2022</p>		<p>Semestral</p>
<p>Garantizar la difusión del Plan de Igualdad inicial y de sus futuras modificaciones a todo el personal.</p>	<p>- Nº personas informadas/ total plantilla.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Toda la vigencia del Plan</p>		<p>Semestral</p>
<p>Continuar garantizando la utilización de un lenguaje inclusivo, neutral y no sexista en todas aquellas memorias, informes, etc., que se realicen como consecuencia de su actividad empresarial.</p>	<p>- Nº políticas, publicaciones con uso de lenguaje no sexista.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Toda la vigencia del Plan</p>		<p>Semestral</p>

Firmado: