

I PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES Y LA PERSPECTIVA DE GÉNERO (2021-2024)



Ingeteam

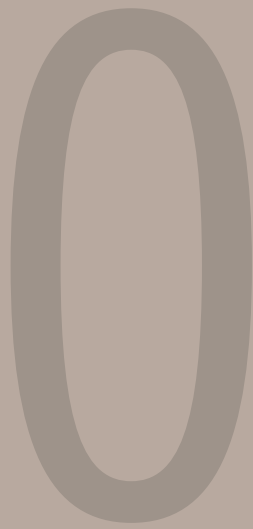
índice

ELABORACIÓN DEL I PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES REALIZADO CON LA
COLABORACIÓN DE EMAKUNDE-INSTITUTO VASCO DE LA MUJER



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDE
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

00	I Plan para la igualdad de mujeres y hombres en Ingeteam S.A. 2021-2024	4
01	Bloque 1. Condiciones generales.....	14
02	Bloque 2. Selección, contratación, formación y promoción.....	21
03	Bloque 3. Clasificación profesional y ámbito retributivo	26
04	Bloque 4. Otras condiciones de trabajo.....	28
05	Bloque 5. Corresponsabilidad con los derechos de la vida personal, familiar y profesional	31
06	Bloque 6. Infrarrepresentación femenina	33
07	Bloque 7. Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.....	35
	Anexo. Glosario	37



I PLAN PARA LA
IGUALDAD DE MUJERES
Y HOMBRES EN
INGETEAM S.A.
2021-2024



0.1 COMPROMISO DE INGETEAM S.A. CON LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

INGETEAM, S.A. declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de mujeres y hombres, estableciendo dicha igualdad como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con las orientaciones que establece la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de INGETEAM S.A., y del Grupo INGETEAM en su conjunto, 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 mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta *“la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”*.

El aseguramiento del principio enunciado se buscará mediante la implantación del I Plan para la Igualdad de mujeres y hombres, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real de mujeres y hombres en la organización y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

El objetivo principal de este Plan se centra en potenciar una cultura empresarial que atienda a la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, consolidando un camino ya emprendido en el seno de nuestra organización.

El compromiso de la Dirección con este objetivo, y la implicación de la plantilla en esta tarea, son una obligación, si se quiere conseguir que este Plan para la Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora.

0.2 CONTEXTO LEGAL, NORMATIVO, PRESCRIPTIVO

El presente Plan para la igualdad de mujeres y hombres atiende a la reciente legislación laboral desarrollada para ello desde 2007 y hasta el pasado octubre de 2020. Se enumeran a continuación los referentes legales:

- Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- 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.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva de mujeres y hombres.

Por último, y si bien no contemplan exigencias legales en materia de Planes para la Igualdad de mujeres y

hombres en organizaciones como INGETEAM S.A. en la que su plantilla es inferior a 50 personas trabajadoras, se atiende también a las siguientes referencias del entorno cercano que ayudan a identificar los principales ejes de trabajo para la igualdad de mujeres y hombres en el contexto de la CAE:

- Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres.
- VII Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE, de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, para el conjunto de las administraciones públicas vascas y otros agentes relevantes del entorno.

Si procediera la actualización del presente I Plan para la igualdad como consecuencia de nuevos desarrollos legales, se abordarían todos aquellos cambios que fuesen necesarios para su adaptación.

0.3 PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

CONTEXTO Y MARCO DE ACTUACIÓN

INGETEAM S.A. cuenta con un marco para las relaciones laborales que atiende a la igualdad de trato y de oportunidades a nivel formal y que se encuentra citada específicamente en diferentes soportes documentales –código de conducta, reglamento interno, etc.–.

Este marco de actuación no se encuentra en el momento actual inserto en un plan específico para la igualdad de mujeres y hombres a nivel de la INGETEAM SA (UP Corporación) ni a nivel del Grupo Ingeteam.

Debido a lo anterior, se ha iniciado recientemente este proceso, que ofrecerá coherencia a la política de igualdad de las diferentes UP -unidades productivas- y/o centros de trabajo y al despliegue de actuaciones coordinadas.

INGETEAM S.A., como UP Corporación que puede liderar procesos transversales, ha de ser el agente interno del Grupo que pueda homogeneizar el compromiso con la igualdad de mujeres y hombres y el abordaje de actividades comunes a las diferentes unidades productivas.

No se dan actuaciones de tracción a grupos de interés, como las empresas proveedoras, en esta materia.

Con respecto al uso no sexista del lenguaje, se da una atención constante a la redacción adecuada de los diferentes soportes comunicativos, si bien se precisa una mayor generalización de este compromiso a todas las personas de la organización.

COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA E INFRARREPRESENTACIÓN DE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES

Se da una composición equilibrada de mujeres y hombres en el conjunto de la plantilla, con una alta diversidad de estudios y ramas del conocimiento que facilita esta representación mixta.

Analizados los contratos, se identifica el contrato indefinido a jornada completa como el modelo general de contratación, no dándose la presencia de puestos de trabajo con jornadas parciales o contratos temporales per se.

No se identifica segregación horizontal ocupacional, en tanto que las áreas de trabajo tienen tamaños reducidos que impiden concluir tendencias generales.

Sobre la segregación vertical o techo de cristal, se observa una desigual presencia de mujeres y hombres. A nivel directivo, se da la presencia de 1 mujer y 10 hombres, y a nivel de mandos intermedios, 1 mujer y 3 hombres. El nivel siguiente, el operativo, ya cuenta con un 72% de mujeres.

La existencia de este techo de cristal, la limitación en el desarrollo profesional dentro de la estructura por la escasez de vacantes y movilidad interna, junto con cierta solicitud de mayores facilidades para la conciliación, son las principales áreas de mejora identificadas por la plantilla en los diferentes momentos en los que han sido recogidas sus opiniones -encuesta de psicosociales con preguntas específicas en materia de igualdad de mujeres y hombres, y un focus group con una muestra de la plantilla-.

SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN, PROMOCIÓN

No se identifican sesgos de género en la provisión de vacantes para la plantilla, principalmente para los puestos del nivel operativo.

Para los niveles de dirección y de mayor responsabilidad, se abordan procesos de selección igualmente sistematizados, si bien no se puede analizar o evidenciar la participación e influencia de mujeres y hombres a lo largo de las diferentes fases de los procesos de selección desde el propio reclutamiento.

En el proceso de formación continua, no se identifican sesgos de género en el diagnóstico de necesidades formativas ni en la adscripción a ella. La formación continua no está unida a procesos de promoción o de planes de carrera.

Con respecto al proceso de promoción, éste viene determinado por la escasez de oportunidades y por el techo de cristal arrastrado históricamente.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y POLÍTICA RETRIBUTIVA

INGETEAM S.A. cuenta con una descripción de puestos de trabajo sistematizada que regula los perfiles y la adaptación persona-puesto. No se identifican sesgos que puedan suponer una mayor adscripción de mujeres o de hombres a puestos o grupos profesionales. Se incluyen elementos descriptivos objetivos y sin impacto de género. También se refleja en la descripción de puestos las exigencias estimadas de desplazamientos o viajes.

Con respecto a la política retributiva, la organización cuenta con un marco formal general que es el Convenio Colectivo sectorial, si bien se da una política retributiva basada en la personalización y el puesto específico que desempeña. No se da por lo tanto una política retributiva específica, conocida y compartida.

Sin brecha salarial debida al género como carácter general o significativa en la valoración de “a puestos de igual valor, igual salario”, se da una brecha significativa para el nivel de Dirección de Áreas funcionales y Operacionales, que posteriormente será explicada en el apartado de POLITICA SALARIAL

TIEMPO, LUGAR DE TRABAJO, CONCILIACIÓN

El Reglamento interno recoge el conjunto de condiciones de prestación del trabajo -espacios y tiempos- así como las diferentes medidas que para la conciliación se encuentran disponibles. Son permisos disponibles para el conjunto de la plantilla, y conocidos por todas las personas.

Estas licencias y permisos mejoran, en algunos casos, lo estipulado por el convenio colectivo de referencia. Sin embargo, parece conveniente explicitar el compromiso de la Dirección para con la conciliación de sus personas, en tanto que supone una de las áreas de mejora expresadas por ellas.

Con respecto al espacio y al tiempo de trabajo -teletrabajo, cumplimiento del horario, exceso de horas, etc.- se considera necesario desarrollar con mayor claridad el compromiso de la organización para con la flexibilidad del tiempo y el espacio de trabajo y el control de los excesos horarios. La organización tiene en marcha proyectos en este sentido.

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

No se identifican riesgos físicos para la salud de las mujeres en situaciones como embarazo, maternidad, lactancia, etc., atendiendo la política de prevención y de evaluación de riesgos a las incidencias que pudieran surgir.

Con respecto a la salud psicosocial, se ha realizado un estudio específico de riesgos psicosociales, habiéndose analizado la información según ambos sexos. Se han identificado mejoras para las diferentes valoraciones realizadas por mujeres y por hombres.

En materia de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, se da la necesidad de contar con un protocolo específico y separado del acoso laboral. No se han identificado en el momento actual ni en el pasado reciente de la organización comportamientos ni denuncias de este tipo.

0.4 VIGENCIA Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PLAN

El Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de INGETEAM S.A. entrará en vigor el 01.01.2021 y tendrá un periodo de vigencia de 4 años hasta el 31.12.2024.

Su contenido deberá ser revisado y renovado anualmente desde su firma, para evaluar qué se ha conseguido globalmente cada año de implantación del Plan.

Trascurrido el periodo de vigencia, se procederá en un plazo máximo de 12 meses a realizar un nuevo diag-

nóstico de la situación existente en materia de igualdad entre mujeres y hombres y un nuevo plan que dé respuesta a la realidad de la organización.

Será de aplicación a todas las personas pertenecientes a INGETEAM S.A., con independencia de su nivel jerárquico o cualquier otro aspecto.

0.5 EJES DE TRABAJO Y OBJETIVOS

Según las principales conclusiones recogidas por el Diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres en INGETEAM S.A., se desarrollan las siguientes áreas temáticas dentro del Plan para la Igualdad con los objetivos que se detallan también a continuación:

BLOQUE 1.- CONDICIONES GENERALES

La igualdad de mujeres y hombres y su sistematización:

- Contar con un plan para la igualdad de mujeres y hombres, con dotación de recursos para su implantación y seguimiento y con una sistemática de trabajo asentada.

El impacto en la Sociedad

- Dotarse de una política de comunicación y de relación con los grupos de interés de INGETEAM S.A. que ponga en valor la igualdad de mujeres y hombres.

Tracción del Grupo Ingeteam en materia de igualdad de mujeres y hombres

- Coordinar el abordaje de la política de igualdad de mujeres y hombres a nivel del Grupo Ingeteam.

BLOQUE 2.- SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN

Selección

- Contar con procesos de selección que atiendan proactivamente a la igualdad de mujeres y hombres y al impacto de género.

Contratación

- Disponer de un proceso de contratación y de salida de la organización que atienda y haga visible el compromiso con la igualdad de mujeres y hombres.

Formación

- Facilitar una política de formación que atienda a unos criterios de participación, unas condiciones y unos resultados de la formación en clave de igualdad de mujeres y hombres.

Promoción profesional

- Contar con procesos de promoción que garanticen la igualdad de mujeres y hombres y el impacto de género.

BLOQUE 3.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y ÁMBITO RETRIBUTIVO

Clasificación profesional

- Disponer de un sistema de clasificación que atienda a una denominación y una descripción de puestos de trabajo basada en elementos objetivos y que no supongan discriminaciones indirectas.

Ámbito retributivo

- Promover una política retributiva basada en la formación, experiencia, aportación de valor a la organización y desempeño, sin tener en cuenta el sexo de la persona trabajadora.
- Establecimiento de un sistema periódico de análisis de la posible brecha salarial por categorías profesionales en nuestra organización.

BLOQUE 4.- OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO

Tiempo y lugar de trabajo

- Abordar actuaciones para una mejor gestión del tiempo y el espacio de trabajo.

Seguridad y Salud laboral

- Mantener evaluaciones de la salud física y psicosocial atendiendo a las especificidades de las mujeres y los hombres.

BLOQUE 5.- CORRESPONSABILIDAD CON LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL

- Favorecer un contexto de apoyo a la conciliación y la corresponsabilidad conocido por todas las personas y que favorezca el conocimiento de las necesidades personales y su abordaje.

BLOQUE 6.- INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

- Favorecer con medidas específicas para ello el desarrollo profesional de las mujeres de la organización.

BLOQUE 7.- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

- Garantizar la prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo mediante herramientas específicas y la labor de sensibilización y formación requerida.
- Representar al Grupo Ingeteam en las colaboraciones que puedan darse con instituciones para la erradicación de la violencia contra las mujeres.

0.6 EQUIPO DE IGUALDAD PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL I PLAN PARA LA IGUALDAD

La implantación del Plan estará liderada por el **Departamento de Personas**, asumiéndose así las siguientes funciones:

- Velar por el cumplimiento de las medidas acordadas en el Plan para la Igualdad, los plazos y recursos para llevarlas a efecto, la coordinación de las personas responsables implicadas, su seguimiento, así como los plazos para su evaluación.
- Aclarar las dudas que surjan a la plantilla con el fin de facilitar la correcta interpretación y la comunicación en lo que al Plan se refiere.
- Realizar las labores de información, comunicación y sensibilización a la plantilla en todos los temas referidos al Plan para la Igualdad, junto con la Comisión de Igualdad.

- Proponer modificaciones o nuevas medidas y actuaciones al Plan para la Igualdad.
- Seguir y evaluar periódicamente el cumplimiento del Plan, actualizar al final del periodo de vigencia el diagnóstico, realizar la evaluación final y emitir informes de valoración indicando las medidas a tomar en cada caso.

Se constituye también la **Comisión de Igualdad** de INGETEAM S.A., que tiene entre sus funciones:

- Velar por el cumplimiento de las acciones que constituyen el Plan para la Igualdad de mujeres y hombres, los plazos y los recursos para llevarlas a cabo, así como realizar las actuaciones relacionadas con el seguimiento y evaluación de las mismas.

- Recibir, gestionar y responder las dudas o cuestiones que surjan a la plantilla en materia de igualdad de mujeres y hombres o relacionadas con la redacción, desarrollo, seguimiento y evaluación del Plan para la Igualdad.
- La Comisión de Igualdad será la encargada de identificar y promover la realización de todas las labores de sensibilización necesarias en cuanto al Plan para la Igualdad a la plantilla.

La Comisión de Igualdad de INGETEAM, S.A. está constituida por las siguientes **personas**:

- Javier Tanco. Director de Operativa Interna.
- Gabriela Iturmendi. Directora de Servicios Jurídicos.
- Daniel Mikolta. Director de Personas, PRL y Medio Ambiente.
- Patricia Orue. Técnica de Personas y PRL.

Para las **quejas o sugerencias** relacionadas con este tema, INGETEAM S.A. ha dispuesto la siguiente dirección de mail dirigida a la Comisión de Igualdad.

igualdad.corporacion@ingeteam.com

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan quedará incorporada automáticamente.

Todos los documentos generados por la Comisión de Igualdad quedarán anexados al presente Plan para la Igualdad (acta de constitución de la Comisión de igualdad, reglamento de funcionamiento, acta de aprobación del Plan de Igualdad, etc.)

0.7 MEDIOS Y RECURSOS PARA LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN

El Plan para la Igualdad contará con los equipos y medios suficientes para cumplir con los objetivos propuestos. Asimismo, parte de las acciones planteadas no requerirán de dotación presupuestaria específica, puesto que constituyen iniciativas que se desarrollarán dentro de actuaciones ya vigentes o que serán desarrolladas por personas de la plantilla y con recursos materiales, económicos y temporales ya disponibles.

Así las cosas, el esfuerzo inversor que se estima vendrá determinado por el posible coste económico de la implantación de algunas acciones, principalmente pensando en la dedicación que tendrá la gestión global e implantación interna -en número de personas y en número de horas-.

- Coste económico externo: se realizarán estimaciones anuales, según el plan de gestión anual de cada ejercicio.
- Coste derivado de la participación de personas de INGETEAM S.A.: al tratarse de un proceso de nueva implantación, se desconoce la dedicación real que tendrá internamente tanto para su gestión como para el desarrollo de actividades. Para cada ejercicio se realizará el cálculo del gasto salarial correspondiente, entendido éste como una inversión. A modo estimativo, se calcula una inversión de 10.000 Euros/año.

Estas partidas presupuestarias se irán revisando periódicamente en el procedimiento de evaluación y seguimiento del Plan para la igualdad de mujeres y hombres con el fin de comprobar su adecuación e idoneidad.

Al mismo tiempo, la empresa podrá solicitar cuantas subvenciones y ayudas económicas públicas sean convocadas para la realización de las actividades, además de la ya recibida de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer para la realización del diagnóstico y el presente Plan.

0.8 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

El seguimiento y la evaluación de las medidas del Plan para la Igualdad se realizará de forma periódica por parte de la Comisión de Igualdad. El seguimiento permitirá valorar el nivel de cumplimiento de los objetivos previstos para cada uno de los ejercicios y a la finalización de la implantación del Plan, así como poder adoptar los ajustes que sean necesarios durante la vigencia del mismo.

En este sentido, el Departamento de Personas elaborará los informes pertinentes para las evaluaciones in-

termedias y para la evaluación final, que habrán de ser aprobados por la Comisión de Igualdad.

Los informes de seguimiento serán hechos públicos también entre la plantilla de INGETEAM S.A. compartiendo su contenido en la carpeta común que será habilitada para ello.

0

1

BLOQUE 1.
CONDICIONES
GENERALES



1.1 LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES Y SU SISTEMATIZACIÓN

Contar con un plan para la igualdad de mujeres y hombres, con dotación de recursos para su implantación y seguimiento y con una sistemática de trabajo asentada.

Nº	Actividad	Indicador	Fecha	Rble.
1	Contar con un Plan para la igualdad de mujeres y hombres, dotado de vigencia e incluido en la planificación estratégica y planes de gestión anuales.	Vigencia del Plan. Plan Estratégico con referencia expresa. Plan de gestión anual con referencia expresa. Recursos económicos dotados cada año.	2021 Anual	DMM
2	Contar con un Equipo de Igualdad para el seguimiento y evaluación del Plan para la igualdad, con un funcionamiento sistematizado de reuniones.	Existencia del Equipo. Actas de reuniones.	2021 Anual	DMM
3	Incluir el Plan para la Igualdad en los Planes de gestión anuales de Ingeteam, S.A.	Inclusión en Plan de Gestión	Anual	DMM
4	Reportar anualmente a la plantilla el nivel de avance del Plan para la igualdad de mujeres y hombres.	Comunicaciones a la plantilla.	Anual	DMM - POO
5	Actualizar los reglamentos o disposiciones internas que procedan ante novedades normativas específicas en materia de igualdad de mujeres y hombres, informando a la plantilla de ello.	Actualizaciones. Comunicaciones a la plantilla.	Cuando proceda	DMM - POO
6	Incorporar en el Reglamento Interno, donde se recogen valores y pautas de funcionamiento internas, la referencia expresa al compromiso con la igualdad de mujeres y hombres.	Documentos. Personas destinatarias.	2021	DMM - POO

Nº	Actividad	Indicador	Fecha	Rble.
7	Adaptar o incorporar a los procesos corporativos sobre la gestión de personas con los que vaya contando INGETEAM S.A., introduciendo en ellos las medidas que ayuden a seguir garantizando la igualdad de mujeres y hombres.	Procesos revisados.		DMM - PLR
8	Disponer de todos los registros estadísticos referidos a personas -y que vayan a reportarse también en el EINF- con la variable sexo desagregada.	Indicadores disponibles.	2021 Anual	DMM - POO
9	Establecer los indicadores a reportar en materia de igualdad. Reportar dicha información: <ul style="list-style-type: none"> • Internamente: a la Comisión de igualdad y a la plantilla. • Externamente: memorias de sostenibilidad y otros informes periódicos corporativos. 	Indicadores.	2022	DMM - POO
10	Dotar de sensibilización/formación en materia de igualdad de mujeres y hombres al personal directivo, responsables de área y plantilla en su conjunto (contenidos: conceptos básicos, contenidos del plan para la igualdad, protocolo para el abordaje del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, política de igualdad del Grupo, información sobre la composición del Equipo de igualdad...).	Horas formativas. Participantes.	2021	DMM - PLR
11	Solicitar el reconocimiento de Entidad Colaboradora en materia de igualdad de mujeres y hombres otorgado por Emakunde.	Solicitud del Reconocimiento.	2022 - 2023	DMM - POO

Nº	Actividad	Indicador	Fecha	Rble.
12	Elaboración y difusión entre toda la plantilla INGETEAM, S.A. de una guía para un uso no sexista de la comunicación (lenguaje e imágenes).	Guía existente.	2022	POO
13	Llevar a cabo campañas de sensibilización periódicas para favorecer el uso de una comunicación no sexista arriba mencionada. Por ejemplo publicar un monográfico sobre el Plan de Igualdad en medios internos de comunicación, crear un logo vinculado al Plan de Igualdad, etc...	Campañas realizadas	2022	DMM-POO - Marketing
14	Habilitar un buzón electrónico (igualdad.ingeteam@ingeteam.com) para realizar consultas o comentarios en materia de igualdad a la Comisión de Igualdad, siendo incluida su existencia en el Reglamento Interno y demás materiales durante el proceso de acogida de nuevas incorporaciones.	Mail disponible. Mensajes recibidos.	2021	POO

1.2 EL IMPACTO EN LA SOCIEDAD

Dotarse de una política de comunicación y de relación con los grupos de interés de INGETEAM S.A. que ponga en valor la igualdad de mujeres y hombres.

Nº	Actividad	Indicador	Fecha	Rble.
15	<p>Difundir el compromiso con la igualdad de mujeres y hombres de INGETEAM S.A. y la existencia de su Plan para la igualdad, entre los principales grupos de interés:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A la plantilla, mediante mailing y la apertura de una carpeta común en el servidor de la UP Corporación, a modo de repositorio de documentos de interés. También inclusión del Plan en la documentación entregada en el proceso de acogida de nuevas incorporaciones. • A las instituciones y entorno, incluir el compromiso en el EINF, y dentro de la web del Grupo Ingeteam. 	<p>Actuaciones de difusión. Entidades o personas destinatarias.</p>	2021	DMM – POO . Marketing
16	<p>Incorporar en las Condiciones Generales de Compra, en el apartado “Requerimientos de actuación de los proveedores” referencias expresas al cumplimiento de la normativa laboral en materia de igualdad de mujeres y hombres y para la prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.</p>	Referencias expresas.	2023	DMM- SSJJ

N°	Actividad	Indicador	Fecha	Rble.
17	Atender a las pautas del futuro proyecto o Plan corporativo de comunicación interna en referencia al uso no sexista del lenguaje y las imágenes, en el conjunto de sus canales de comunicación y soportes utilizados.	Canales revisados /	Cuando proceda	DMM
18	Revisar y adecuar, si procede, los diferentes soportes de comunicación externa empleados por INGETEAM S.A., para un uso no sexista del lenguaje y las imágenes: memorias e informes anuales y presentaciones comerciales de la UP Corporación y del Grupo Ingeteam, así como la página web del Grupo.	Soportes con comunicación adecuada.	2021 Anual	DMM- Marketing
19	Favorecer la presencia de referentes femeninos en las actividades y comunicaciones externas corporativas.	Participantes en actividades corporativas externas	Anual	DMM- Marketing
20	Dar a conocer el reconocimiento de Entidad Colaboradora de INGETEAM SA, para facilitar un efecto tractor, cuando se disponga de él.	Actuaciones de difusión. Públicos destinatarios.	Cuando proceda	DMM - Marketing
21	Participación, apoyo o difusión de las campañas institucionales del 8 de marzo y 25 de noviembre, y aquellas otras que puedan surgir.	Campañas realizadas	Anual	DMM - Marketing
22	Desarrollar o colaborar con iniciativas del entorno que fomenten las vocaciones técnicas y tecnológicas en las niñas y jóvenes o el desarrollo de un ambiente educativo en clave de igualdad.	Iniciativas llevadas a cabo.	Cuando proceda	DMM - Marketing

1.3 TRACCIÓN DEL GRUPO INGETEAM EN MATERIA DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

Coordinar el abordaje de la política de igualdad de mujeres y hombres a nivel del Grupo Ingeteam.

Nº	Actividad	Indicador	Fecha	Rble.
23	Coordinación en la concreción de las líneas maestras de intervención que puedan ser transversales en materia de igualdad, a nivel del Grupo Ingeteam.	Rol de agente coordinador. Actuaciones.	2021	DMM
24	Traccionar la puesta en marcha de las actividades que puedan ser comunes dentro del Grupo Ingeteam, optimizando recursos y generando un proceso transversal común en las diferentes empresas del Grupo.	Rol de agente coordinador. Actuaciones.	Anual	DMM - POO
25	Coordinar las convocatorias y funcionamiento de la <i>Comisión paritaria para la Evaluación del Plan</i> que asumirá el seguimiento y evaluación del Plan para la igualdad de mujeres y hombres en Ingeteam / Grupo Ingeteam.	Rol de agente coordinador. Actuaciones.	C u a n d o proceda	DMM
26	Asumir el rol de agente interlocutor del Grupo Ingeteam ante las instituciones pertinentes en esta materia u otras entidades que muestren su interés por abordar actuaciones en colaboración.	Rol de agente coordinador. Actuaciones.	C u a n d o proceda	DMM

02

BLOQUE 2. SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN



2.1 SELECCIÓN

Contar con procesos de selección que atiendan proactivamente a la igualdad de mujeres y hombres y al impacto de género.

Nº	Actividad	Indicador	Fecha	Rble.
27	<p>Velar que el proceso de selección asegure la igualdad de mujeres y hombres a lo largo de todo el proceso, garantizando:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Redacción del puesto con una denominación inclusiva del mismo. • Redacción y abordaje durante la entrevista de las exigencias del puesto atendiendo a la descripción del puesto y sus especificaciones (formación requerida, estimación real de cargas de trabajo, viajes, etc.). 	Proceso revisado.	2022	DMM - PLR
28	Promover la desvinculación de los puestos de trabajo con el género que se le asocia típicamente, mediante la concienciación del propio departamento de Personas.	Acciones llevadas a cabo	2022	DMM
29	Atender al impacto de género en la definición del futuro Proceso de Identificación y Planificación del Talento (en el proceso de evaluación del desempeño, si el talento es interno, y en el proceso de captación, si el talento es externo), para definir acciones de desarrollo individuales o grupales para próximas generaciones de mandos intermedios.	Proceso elaborador con perspectiva de género en la captación de talento.	Cuando proceda la definición del Proc. Talento	DMM - PLR

Nº	Actividad	Indicador	Fecha	Rble.
30	Comunicar a las empresas contratadas para la selección de personal el compromiso de INGETEAM SA con la Igualdad, y salvaguardar que garanticen una selección sin discriminación de género.	Evidencia solicitud	Cuando proceda	DMM

2.2 CONTRATACIÓN

Disponer de un proceso de contratación y de salida de la organización que atienda y haga visible el compromiso con la igualdad de mujeres y hombres.

Nº	Actividad	Indicador	Fecha	Rble.
31	<p>Velar por el compromiso con la igualdad de mujeres y hombres recogido en el proceso de acogida de nuevas incorporaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inclusión de contenidos específicos, así como información práctica (plan para la igualdad, protocolo para el abordaje del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, guía de medidas de conciliación, composición de la Comisión de Igualdad, ...). • Inclusión en la plataforma Ikasten, siendo una de las temáticas incluidas en la prueba o examen de conocimientos. 	<p>Proceso revisado.</p> <p>Contenidos incluidos.</p>	2022	DMM - PLR
32	Diseñar un proceso de atención a la salida de las personas de INGETEAM S.A., incluyendo en el guion de la entrevista de salida voluntaria ítems relacionados con la percepción del compromiso y la política de igualdad de mujeres y hombres, posibles causas de la salida vinculadas con ésta, etc.	Guion elaborado.	2023	DMM - PLR

2.3 FORMACIÓN

Facilitar una la política de formación que atienda a unos criterios de participación, unas condiciones y unos resultados de la formación en clave de igualdad de mujeres y hombres.

Nº	Actividad	Indicador	Fecha	Rble.
33	Realizar un seguimiento anual a las acciones de formación continua por sexo y de su posible vinculación a posibilidades de promoción o desarrollo profesional.	Indicadores anuales sobre participación en formación.	Anual	DMM - PLR
34	En la programación de las acciones formativas internas, tener en cuenta el horario de coincidencia y las medidas de conciliación existentes en las personas participantes.	Acciones formativas con horarios excepcionales. Personas afectadas.	Anual	DMM – PLR
35	Mantener canales de comunicación con personas en situación de excedencia, baja, maternidad, paternidad u otros permisos y licencias que supongan ausencia del puesto de trabajo, con el fin de comunicar las acciones formativas asociadas a su puesto de trabajo y que puedan suponer un impulso a su desarrollo profesional.	Comunicación a sistematizar. Personas afectadas.	C u a n d o proceda	DMM - PLR
36	Incluir en el futuro proceso de Evaluación del desempeño, referencias expresas a la satisfacción y motivación del personal en materia de igualdad de mujeres y hombres y conciliación, bien en la futura concreción del modelo de Entrevista de Desarrollo o bien en el propio Proceso de Evaluación y Mejora de la Satisfacción y Motivación.	Referencias expresas abordadas en Encuesta Evaluación / Satisfacción.	2023	DMM

2.4 PROMOCIÓN PROFESIONAL

Contar con procesos de promoción que garanticen la igualdad de mujeres y hombres y el impacto de género.

Nº	Actividad	Indicador	Fecha	Rble.
37	Mantener la difusión interna de las posibilidades de promoción que se den dentro de INGETEAM S.A. y del Grupo Ingeteam en su conjunto.	Difusiones internas de oportunidades de promoción.	Anual	DMM- PLR
38	Abarcar, entre las funciones del cuadro directivo intermedio, la identificación de mujeres susceptibles de promocionar y su adaptación, con el fin de facilitar su preparación para las posibles oportunidades de promoción futuras y competir en situación de igualdad.	Nº de mujeres con acciones formativas específicas para su desarrollo y promoción futura.	2023 2024	DMM

03

BLOQUE 3.
CLASIFICACIÓN
PROFESIONAL Y
ÁMBITO RETRIBUTIVO



3.1 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Disponer de un sistema de clasificación que atienda a una denominación y una descripción de puestos de trabajo basada en elementos objetivos y que no supongan discriminaciones indirectas.

Nº	Actividad	Indicador	Fecha	Rble.
39	Mantener la actual estructura de descripción de puestos de trabajo y su agrupación, atendiendo a la definición de elementos objetivos contenidos en las descripciones de puestos de trabajo.	Puestos con DPT ajustada a los mismos.	Anual	DMM- PLR
40	Llevar al catálogo de puestos, y al conjunto de documentos donde se citen puestos, categorías o grupos profesionales, una denominación de éstos que atienda a una forma inclusiva neutra o incluir, en su caso, la forma femenina.	Documentos adaptados.	2022	DMM- PLR

3.2 ÁMBITO RETRIBUTIVO

Promover una política retributiva basada en la formación, experiencia, aportación de valor a la organización y desempeño, sin tener en cuenta el sexo de la persona trabajadora.

Nº	Actividad	Indicador	Fecha	Rble.
41	Desarrollar un registro salarial anual para un mejor conocimiento de la evolución de una posible brecha salarial que pudiera darse, incluyendo la información también en el EINF.	Disposición de registro actualizado	Anual	DMM - POO
42	Establecimiento de un sistema periódico de análisis de la posible brecha salarial por categorías profesionales en nuestra organización.	Nº de análisis realizados	2022 2024	DMM- POO

04

BLOQUE 4.
OTRAS CONDICIONES
DE TRABAJO



4.1 TIEMPO Y LUGAR DE TRABAJO

Abordar actuaciones para una mejor gestión del tiempo y el lugar de trabajo.

Nº	Actividad	Indicador	Fecha	Rble.
43	Tomar parte activa en la experiencia piloto de Grupo Ingeteam sobre teletrabajo, cumplimentando los cuestionarios elaborados para la identificación de los roles o puestos más adecuados para ello y participando en los casos piloto que se identifiquen para la valoración del desempeño conseguido. Implementación de las medidas de teletrabajo oportunas en Ingeteam, S.A. a la vista de la prueba piloto.	Actuaciones desarrolladas.	2021	DMM - POO
		Puestos identificados.	2022	
44	Realizar un seguimiento sistemático al saldo de horas resultante en cada área, identificando las acciones de mejora a desarrollar para mejorar las tendencias mantenidas en el tiempo.	Seguimientos realizados.	Continua	DMM- POO
		Acciones de mejora abordadas.		
		Personas afectadas.		
45	Sensibilización a los mandos para: <ul style="list-style-type: none"> • El fomento del cumplimiento de horarios y evitar incurrir en exceso de horas. • Fomentar la desconexión digital. 	Acciones de sensibilización abordadas	2022	DMM
46	Valoración de sistemáticas alternativas de organización del trabajo por parte de los mandos ajustándolos a las necesidades del cliente interno internacional sin que redunden en ampliación de jornada diaria.	Registro de análisis y decisión	2022	DMM
			2023	

4.2 SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Mantener evaluaciones de la salud física y psicosocial atendiendo a las especificidades de las mujeres y los hombres.

Nº	Actividad	Indicador	Fecha	Rble.
47	Mantener la variable sexo y preguntas específicas relacionadas con la percepción de igualdad en las encuestas de clima o de riesgos psicosociales que puedan realizarse durante la vigencia del Plan para la igualdad, para una valoración de los resultados adecuada.	Encuestas con datos desagregados. Personas afectadas.	C u a n d o proceda	DMM- POO
48	Mantener las evaluaciones de riesgos específicas para cada situación de embarazo, adoptando las medidas preventivas oportunas identificadas por el Servicio de Prevención Ajeno.	Evaluaciones realizadas. Personas afectadas. Medidas adoptadas.	C u a n d o proceda	POO

05

BLOQUE 5.
CORRESPONSABILIDAD
CON LOS DERECHOS
DE LA VIDA PERSONAL,
FAMILIAR Y
PROFESIONAL



Favorecer un contexto de apoyo a la conciliación y la corresponsabilidad conocido por todas las personas y que favorezca el conocimiento de las necesidades personales y su abordaje.

Nº	Actividad	Indicador	Fecha	Rble.
49	Incorporar en el Reglamento Interno que sea el departamento de Personas el primer agente al que acudir para conocer o solicitar la posibilidad de acogerse a alguna medida de conciliación o de flexibilización del tiempo de trabajo, o bien necesaria comunicación de todas las solicitudes con la finalidad de que pueda tener un conocimiento fiel de las necesidades presentes en la plantilla.	Reglamento adaptado.	2022	DMM_ - POO
50	Incorporar alguna mejora al catálogo actual de medidas para la conciliación existente en INGETEAM S.A., derivadas de la prueba piloto del teletrabajo, del conocimiento cercano de las necesidades de conciliación presentes en la plantilla o resultado del apartado anterior.	Medidas desarrolladas. Personas afectadas.	2022 2023 2024	DMM - POO
51	Recoger en el Reglamento Interno los derechos laborales específicos de que disponen las víctimas de violencia de género.	Reglamento adaptado.	2022	DMM - POO
52	Recoger y velar por el hecho de que disfrutar de medidas de conciliación no repercuta en el desarrollo profesional.	Reglamento adaptado	2022 2023 2024	DMM

06

BLOQUE 6. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA



Favorecer con medidas específicas para ello el desarrollo profesional de las mujeres de la organización.

Nº	Actividad	Indicador	Fecha	Rble.
53	Atender en la definición del futuro proceso de Identificación y Planificación del talento a la necesidad de alcanzar el objetivo de una mayor presencia de mujeres en los niveles jerárquicos más altos de la estructura de INGETEAM S.A., para lo que pueden identificarse objetivos concretos en los planes o cuadros de sucesión. Identificación del segundo nivel de mando para la definición de actuaciones concretas de desarrollo del talento.	Proceso con objetivos específicos sobre la presencia de las mujeres. Personas afectadas.	C u a n d o proceda la definición del Proc. Talento	DMM - PLR
54	En los procesos anuales de diagnóstico de necesidades formativas, incluir acciones específicas transversales que puedan ser identificadas por las propias mujeres de INGETEAM S.A. para el desarrollo o empoderamiento profesional.	Medidas adoptadas. Horas de formación. Participantes.	Anual	DMM - PLR

07

BLOQUE 7. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO



Garantizar la prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo mediante herramientas específicas y la labor de sensibilización y formación requerida.

Nº	Actividad	Indicador	Fecha	Rble.
55	Adaptar el Protocolo actual para contar con un Protocolo específico para la prevención y actuación ante el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, diferenciado del protocolo para el acoso laboral o conflictos en el ámbito del trabajo, que sea difundido entre la plantilla y puesto a disposición de todo el personal y nuevas incorporaciones en Ingeteam, S.A. y en el Grupo.	Protocolo.	2021	DMM- POO
56	Impartir formación específica para las personas de INGETEAM S.A. que vayan a poder estar involucradas en la aplicación del protocolo de actuación.	Horas. Participantes.	2021 2022	DMM- POO- PLR
57	Sensibilización al conjunto de la plantilla de INGETEAM S.A. frente al acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo, para facilitar su identificación y su erradicación dentro del ámbito laboral.	Horas. Participantes.	2022	DMM- POO- PLR

Representar al Grupo Ingeteam en las colaboraciones que puedan darse con instituciones para la erradicación de la violencia contra las mujeres.

Nº	Actividad	Indicador	Fecha	Rble.
58	Colaborar con instituciones para la erradicación de la violencia contra las mujeres, específicamente en la que pueda tener mayor incidencia en el ámbito laboral, dando difusión a sus campañas o pudiendo tomar parte en iniciativas o proyectos sociales.	Actividades	Anual	DMM

anexo

GLOSARIO



- **Discriminación directa por razón de sexo:** Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. (LOIEMH, Art.6.1).
- **Discriminación indirecta por razón de sexo:** Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica, puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. (LOIEMH, Art. 6.2).
- **Diagnóstico:** Es un estudio cuantitativo y cualitativo de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa. Su objetivo es detectar las prácticas que pueden generar desigualdades o discriminaciones por razón de sexo.

Desde un punto de vista cuantitativo, las herramientas de evaluación más comunes son los cuestionarios y los test. La evaluación de los aspectos cualitativos se puede llevar a cabo mediante técnicas tales como la observación, las entrevistas individuales, los grupos de discusión y las escalas de actitudes.

- **Acciones positivas:** Son medidas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (LOIEMH, Art. 11).
- **Acoso por razón de sexo:** Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (LOIEMH, Art. 7)
- **Acoso sexual:** Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (LOIEMH, Art. 7)
- **Conciliación de la vida laboral, personal y familiar:** Estrategia que se dirige a hacer compatibles diferentes espacios y tiempos de la vida de las personas para responder a las necesidades y requerimientos de la vida laboral, la vida familiar y la vida personal
- **Brecha salarial:** Diferencia porcentual entre los salarios medios de hombres y mujeres.
- **Corresponsabilidad:** En relación con la conciliación, se habla de corresponsabilidad de hombres y mujeres a la hora de compartir responsabilidades en el ámbito familiar y doméstico; también son corresponsables los agentes sociales y económicos que son factor clave en el desarrollo de políticas, programas y medidas dirigidas a conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

- **Discriminación Salarial:** Es la parte de la diferencia salarial que no puede justificarse por razones distintas al sexo de la persona ocupada.
- **Estereotipos de género:** Criterios y opiniones preconcebidas que adjudican valores y conductas a las personas en función de su sexo y que determinan modelos de conducta.
- **Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres:** Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres. Igualdad de oportunidades significa garantizar que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económica, política, participación social, de toma de decisiones...) y actividades (educación, formación, empleo...) sobre bases de igualdad.
- **Igualdad efectiva:** Existe cuando hay una ausencia real de barreras que limitan las oportunidades de una persona en función de su sexo. Supone que las mujeres no encuentren limitaciones que los hombres no tienen.
- **Participación equilibrada de mujeres y hombres:** Reparto entre mujeres y hombres en el acceso y la participación en todas las esferas de la vida que constituye una condición primordial para la igualdad. Se considera participación equilibrada aquella en la que la representación de un sexo no es inferior al 40% ni superior al 60% con respecto al otro sexo.

Este documento es propiedad de INGETEAM, S.A. Queda rigurosamente prohibida la reproducción, copia o transmisión, ya sea total o parcial, de este documento, por cualquier medio o procedimiento, incluidos la reprografía y el tratamiento informático, sin la autorización previa y escrita de INGETEAM, S.A.