

# PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES (2022-2025)

Ingeteam Power Technology, S.A. - IPT



***Ingeteam***



# índice

PLAN PARA LA IGUALDAD  
DE MUJERES Y HOMBRES





<b>01</b>	Presentación .....	07
<b>02</b>	Metodología del proyecto .....	11
<b>03</b>	Síntesis del diagnóstico sobre la igualdad de mujeres y hombres en Ingeteam Power Technology SA .....	15
	<b>3.1</b> Cultura organizacional igualitaria .....	16
	<b>3.2</b> Procesos de selección y contratación .....	16
	<b>3.3</b> Clasificación profesional .....	17
	<b>3.4</b> Formación .....	17
	<b>3.5</b> Promoción profesional .....	18
	<b>3.6</b> Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres .....	19
	<b>3.7</b> Plan de actuación .....	30
	<b>3.8</b> Infrarrepresentación de las mujeres .....	32
	<b>3.9</b> Brecha salarial .....	32
	<b>3.10</b> Conciliación corresponsable con las necesidades de cuidado .....	33
	<b>3.11</b> Prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo .....	33
<b>04</b>	I Plan para la igualdad de mujeres y hombres de Ingeteam Power Technology SA .....	35
	<b>4.1</b> Partes que lo conciertan .....	36
	<b>4.2</b> Ámbito personal, territorial y temporal .....	37
	<b>4.3</b> Estructura del plan .....	37
	<b>4.4</b> Desarrollo de medidas por cada eje .....	38
	<b>4.5</b> Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan .....	56
	<b>4.6</b> Registro, vigencia, seguimiento y evaluación del plan para la igualdad de mujeres y hombres en IPT .....	68
	<b>4.7</b> Comisión para el seguimiento y evaluación del I plan para la igualdad de mujeres y hombres en IPT .....	69
	<b>4.8</b> Recursos comprometidos por la empresa .....	70
<b>05</b>	Procedimiento para la resolución de discrepancias en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan .....	73



# 01

## PRESENTACIÓN



Los Centros de Trabajo de Ingeteam Zamudio-Technology, Ingeteam Ortuella (Converters), Ingeteam Zamudio-Electronics, Ingeteam Sesma (Paneles), Ingeteam Sarriguren (Energy) e Ingeteam Albacete (Service), además de las delegaciones de esta última en diversas provincias españolas, conforman Ingeteam Power Technology, S.A. en adelante IPT, perteneciente a Ingeteam, grupo tecnológico internacional especializado en la conversión de energía eléctrica buscando siempre una generación y un consumo energético más eficiente.

Ingeteam opera en todo el mundo y cuenta con establecimiento permanente en 24 países, empleando a más de 4.000 personas.

En la actualidad se ha identificado la necesidad de homogeneizar y transversalizar la política de igualdad de la empresa, para lo que el diagnóstico adjuntado pretende aportar información de interés para el establecimiento de los objetivos y actuaciones en esta materia que conforman el I Plan para la igualdad de mujeres y hombres para IPT que se detalla a continuación.

En esta labor se ha tenido en cuenta la siguiente normativa en materia de planes para la igualdad de mujeres y hombres:

- Ley Orgánica 3/2007, de 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 entre mujeres y hombres.

Se daban, a su vez, los siguientes antecedentes:

- **Centros de Trabajos asociados a Ingeteam Zamudio-Technology y Electronics:**
  - ✓ I Plan para la igualdad de mujeres y hombres para los años 2009-2001.
  - ✓ II Plan para la igualdad de mujeres y hombres para los años 2013-2016.
  - ✓ III Plan para la igualdad de mujeres y hombres para los años 2018-2021.
- **Centros de Trabajo de Ingeteam Ortuella (Converters):** sin Planes para la igualdad de mujeres y hombres previos.
- **Centros de Trabajo de Ingeteam Albacete (Service) y delegaciones:**
  - ✓ I Plan para la igualdad de mujeres y hombres para los años 2014-2019.
- **Centro de Trabajo de Ingeteam Sarriguren (Energy):**
  - ✓ I Plan para la igualdad de mujeres y hombres para los años 2010-2012.
  - ✓ II Plan para la igualdad de mujeres y hombres para los años 2016-2018.
- **Centro de Trabajo de Ingeteam Sesma (Paneles):**
  - ✓ I Plan para la igualdad de mujeres y hombres para los años 2010-2012.



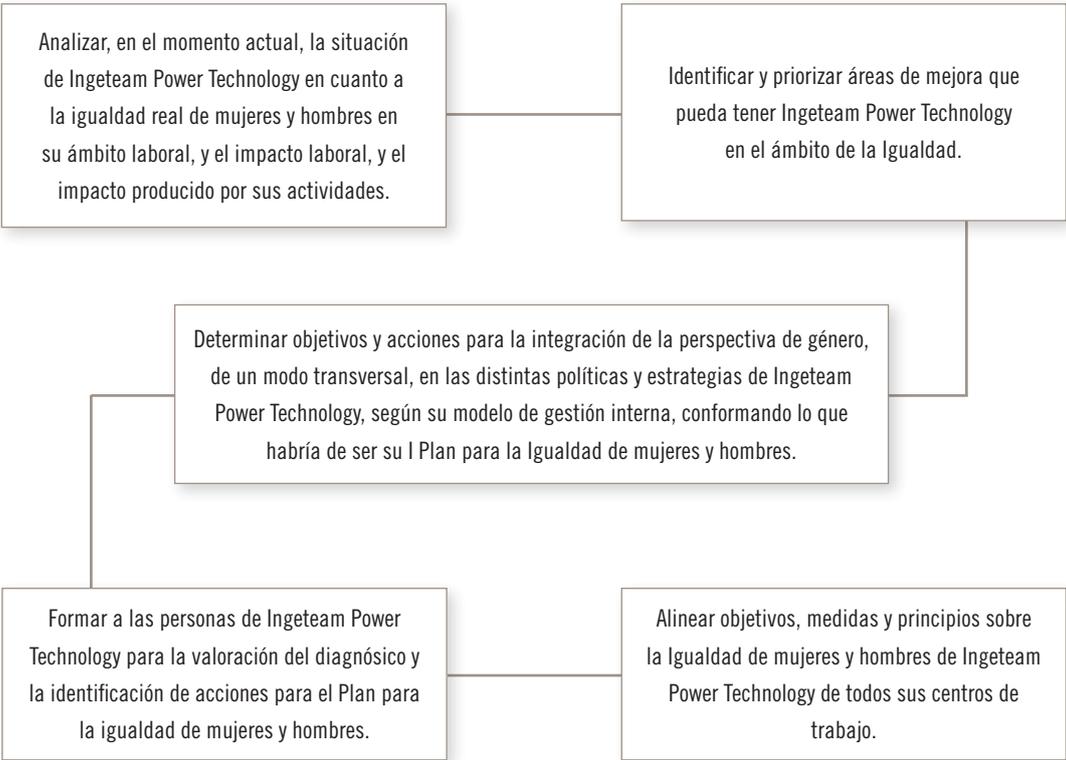
# 02

## METODOLOGÍA DEL PROYECTO



Se muestra en el siguiente diagrama la metodología de trabajo seguido:

### Metodología de Trabajo y Proceso Seguido: Objetivos



Los trabajos realizados han tenido como principal referente el cuerpo metodológico propuesto por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, compuesto principalmente por su **Metodología para la elaboración de diagnóstico y Plan para la Igualdad de empresas y entidades privadas** y su **Herramienta para el análisis de los principales indicadores de plantilla**.

Para la labor de diagnóstico se ha seguido la Metodología para la elaboración de diagnósticos y Plan para la igualdad de mujeres y hombres en empresas y entidades privadas y su Herramienta para el análisis de los principales indicadores de plantilla.

Para el proceso de trabajo y para la concreción del I Plan para la igualdad de mujeres y hombres se ha atendido a lo establecido por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Debido a la complejidad de la estructura de IPT, que se organiza en diferentes unidades productivas y centros de trabajo, con realidades muy diversas, se definió un proceso de trabajo con mesas locales y una mesa Supra para la negociación del diagnóstico y el plan para la igualdad. Este proceso de trabajo se describe en el Reglamento de funcionamiento de la Comisión Negociadora REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISION NEGOCIADORA DE IGUALDAD PARA LA ELABORACION Y SEGUIMIENTO DEL PLAN PARA LA IGUALDAD DE INGETEAM POWER TECHNOLOGY, S.A.



03

SÍNTESIS DEL  
DIAGNÓSTICO SOBRE LA  
IGUALDAD DE MUJERES Y  
HOMBRES EN INGETEAM  
POWER TECHNOLOGY



Se avanza a continuación las principales líneas de intervención derivadas de los trabajos de diagnóstico realizados en cada una de las mesas locales, y que se anexan en su totalidad al presente diagnóstico y plan consolidado para IPT en su conjunto.

El Plan para la igualdad de mujeres y hombres de IPT habrá de contar con objetivos y medidas para todos los bloques temáticos que establece el RD 901. Sin perjuicio de ello, se desarrollan a continuación cinco ejes prioritarios para IPT dentro de los cuales se adivina el total de los contenidos establecidos por dicha normativa.

### 3.1 CULTURA ORGANIZACIONAL IGUALITARIA

---

Se da una desigual sistematización del compromiso con la igualdad en cada uno de los centros de trabajo, habiéndose llevado hasta el momento una gestión individualizada de este compromiso.

Junto a la homogeneización de las principales líneas estratégicas en esta materia, para que IPT desarrolle políticas de igualdad comunes y coherentes con el resto de políticas corporativas, se hace necesario acompasar esta sistematización junto

con la actualización constante de las exigencias legales que se puedan ir dando en esta materia.

Se precisará por tanto que cada UP/Centro de Trabajo pueda mantener la autonomía en el despliegue de las acciones que el Plan les encomiende, abordando en la Comisión de seguimiento y evaluación las garantías que permitan el ajuste a cada realidad organizativa y contexto geográfico.

### 3.2 PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

---

No se identifican sesgos de género en la definición y aplicación de los procedimientos de selección y contratación propios de IPT y sus Unidades. Sin embargo, sí se encuentran claramente influidos por la desigual presencia de mujeres y hombres en el mercado laboral para buena parte de los puestos de trabajo para los que se realizan los procesos de selección. La segregación horizontal de IPT tiene su origen, por lo tanto, en la oferta del mercado de trabajo.

Si bien cada Unidad lleva a la práctica sus propios procesos de reclutamiento y selección y cuen-

ta con personal formado para ello, se precisa que estos procesos incorporen pautas para un mayor aseguramiento de la igualdad y evitar prácticas con impacto de género negativo. La revisión de los procesos de selección, la adopción de medidas para corregir desequilibrio.

En cuanto a la temporalidad y la parcialidad de las contrataciones, no se identifican tendencias diferenciadas por sexo, y se evidencia tanto en hombres como en mujeres la cultura de la empresa de no disponer de altos índices de contrataciones temporales y/o parciales. IPT atiende al marco

### 3.3 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

---

ofrecido por los diferentes convenios colectivos de aplicación y a sus correspondientes modelos de clasificación profesional. La diversidad de clasificaciones genera que sea difícil disponer de datos comparables sobre la clasificación profesional en todas las Unidades, por lo que para el presente diagnóstico hubo de realizarse un modelo de clasificación profesional homogéneo. El seguimiento de las medidas de igualdad precisará que se mantenga esta clasificación profesional para un futuro diagnóstico.

No se han identificado discriminaciones directas

en la designación de categorías, y la segregación tanto vertical como horizontal encontrada en IPT son las que muestran una desigual presencia de mujeres y hombres a lo largo de las diferentes categorías profesionales.

De igual manera, se identifica una clara feminización de las áreas o departamentos vinculados a la gestión, administración, procesos transversales o servicios generales, y una masculinización en aquellos otros más técnicos que han supuesto ser históricamente el core de IPT.

### 3.4 FORMACIÓN

---

No se identifican sesgos o subjetividades relacionadas con el sexo de las personas destinatarias de la formación. No se considera que haya una incidencia desigual en la promoción en tanto que estas formaciones son muy operativas y muy técnicas, y no son tanto, formaciones de postgrados, másteres, MBAs o similar.

La mayor parte de las unidades de IPT cuenta con un Plan Anual de formación interna elaborado a partir de las necesidades detectadas por los equi-

pos responsables de cada Unidad y de los objetivos contemplados en los planes de gestión.

Alguna de las unidades cuenta con una aplicación para el desarrollo profesional individualizado llamado MODUM en el que participa toda la MOI y el equipo de mandos intermedios de la MOD. Parte de un autoanálisis de competencias y una entrevista y seguimiento por las personas que ejercen de orientadoras.

La formación que se ofrece es de tipología diversa: reciclaje, perfeccionamiento, carencias, nuevos proyectos... y puede tener carácter obligatorio o no, en función del grado de relación que tenga con el puesto ocupado por cada persona.

Se realizan cursos técnicos, de idiomas (inglés) y de habilidades (cada vez en más medida) que se difunden a través de las personas responsables, de las intranets, que han solicitado esas formaciones para sus equipos e incluso para quien no lo ha solicitado pero que les puede interesar. Además, se pueden ver las formaciones abiertas a través del Portal del Empleado (una vez que el curso se ha registrado en Denario-BBDD Formación). Una vez que está aprobado se publica en el Portal del empleado y en la intranet.

Sobre el carácter de las formaciones que se realizan, destacar que la formación de SSL es obligatoria. Las acciones planificadas en el Plan de Formación deben de realizarse, aunque con flexibilidad. Los cursos se realizan tanto en el lugar de trabajo, como fuera y on-line.

Cuando los cursos son in Company, se realizan en horario laboral. Cuando se trata de formación programada por una entidad proveedora en su centro, es necesario amoldarse a los horarios que esta-

blecen y en algunos casos son fuera del horario laboral.

Para estos casos las personas participantes pueden adaptar su jornada aplicando la flexibilidad pactada. Además, existen ayudas condicionadas a que la formación tenga relación con las tareas en el puesto de trabajo y se haya consensuado con su responsable.

Además, es habitual que se difundan a través de diferentes canales, publicaciones de ofertas de formación abiertas organizadas por diferentes centros especializados, organizaciones sindicales, etc.

De igual modo, hay también programas transversales de formación -en materia de TICs, RRHH, Seguridad y Salud Laboral, etc.- que son gestionados desde los departamentos competentes.

Se procura que la formación obligatoria sea en horario laboral. En caso de no ser posible, suelen tener carácter voluntario, aunque se consideren horas de trabajo efectivo.

Periódicamente se reporta a Ingeteam Corp. información relacionada con el indicador mensual de personas que han realizado formación, desagregada por sexos.

### 3.5 PROMOCIÓN PROFESIONAL

Se detectan diferentes grados de sistematización de los procedimientos adoptados para la promoción de la plantilla de IPT.

- Hay unidades que no disponen de una metodología específica, más allá de las reuniones individuales periódicas y planificadas (formales o informales) de cada persona empleada con su responsable para la evolución de resultado y establecimiento de nuevos objetivos anuales.

En estos casos, la decisión sobre la promoción interna la toman la persona responsable directa de la

candidata, junto con la dirección del área de que se trate e intervención del área de Personas /RRHH.

Sobre las posibilidades de promoción/movilidad horizontal, es habitual que se den movimientos horizontales por proyectos, pero no son numerosos.

Normalmente las unidades no cuentan con un plan de sucesión.

- Hay unidades que disponen de una metodología estándar de evaluación para la MOD y unas indicaciones “modelo” para la MOI, aunque se constata que no siempre se utiliza.

En estos casos, las personas intervinientes están definidas en el procedimiento y conforman un comité compuesto por:

- Dirección del Departamento destino
- Dirección del Departamento de Gestión de Personas

- Una persona del Comité de Dirección ajena al departamento destino

Este procedimiento no se aplica a la promoción horizontal.

## 3.6 CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORÍA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL REAL DECRETO 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### 3.6.1 TEMPORALIDAD / PARCIALIDAD DE LOS CONTRATOS

Se trata de dos variables de la contratación con evidente impacto de género en el ámbito del empleo. Es decir, la existencia de contrataciones indefinidas y a jornada completa son indicadores de estabilidad y calidad del empleo y han de valorarse cómo se están dando para cada uno de los sexos.

Los datos recogidos, en una visión global, indican que:

- En cuanto a la temporalidad de los contratos, todas las UPs muestran porcentajes de contrataciones indefinidas de las mujeres superiores al 23% -la referencia tomada como representativa con respecto al total de la plantilla-, salvo Systems, Converters y Service Albacete -Service Lugo no tiene mujeres en su plantilla-. Destacan Paneles y Energy, con mujeres con contratación

indefinida por encima del 30%. En la contratación temporal, las mujeres representan el 21% de esta modalidad de contrato.

- En cuanto a la jornada de trabajo, indicar que los contratos a jornada parcial pueden considerarse una excepción en tanto que únicamente se da en Technology, Electronics y Service Albacete y en números absolutos muy pequeños -20 personas en total-. Se destaca que si bien se da una distribución normalizada para los contratos a jornada completa -el 22% de estas contrataciones son de mujeres-, se da una sobrerrepresentación de mujeres en las jornadas parciales -13 de las 20 personas son mujeres-, destacando Energy donde el 88% de las jornadas parciales es de mujeres.

### 3.6.2 RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA SALARIAL

El sistema de categorización de puestos de trabajo, tanto en relación con el sistema retributivo como en relación al sistema de promoción, se basa en las tablas salariales definidas por los Convenios provinciales del Sector del Metal aplicables en los distintos centros de trabajo mencionados en el Plan para la Igualdad (Punto 1 – Presentación).

La auditoría retributiva, se realizó en base a datos cerrados del año 2020 y tiene la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, esto es 2022-2025.

Partiendo de los Convenios provinciales aplicables a los centros de trabajo objeto de este Plan, las políticas salariales y las promociones en IPT están vinculadas de manera necesaria, objetiva estricta al desarrollo de la actividad laboral.

IPT, debido a su nº, dispersión y diversidad de centros de trabajo, no dispone de un sistema de valoración de puestos de trabajo analítico y homogéneo propio, que permita realizar, en base a una estructura y metodología única, una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo.

En cualquier caso, y en el contexto de las conversaciones desarrolladas con el fin de establecer criterios de diseño del diagnóstico, se acuerda entre las partes una estructura de asociación de funciones en base a 3 grandes grupos (categorización), en cada cual, se asocian diferentes subgrupos (subcategorización) de funciones con orientación a similar valor y que sirva al propósito de obtener y analizar registro salarial, así como a identificar y analizar brecha salarial en el marco del diagnóstico.

Esta estructura de grupos y subgrupos de funciones es la siguiente:

<b>NIVEL ESTRATÉGICO - Dirección</b>
CEO
Direcciones de División de Negocio y Direcciones Comité Dirección Grupo
Direcciones Áreas Funcionales Corporativas
Dirección UN
Comité de Dirección UP/UPR, Gerencia.
<b>NIVEL TÁCTICO - Coordinación y supervisión, Gestión y MMII</b>
Dirección Áreas funcionales y operacionales
Resto mandos intermedios con reporte hasta Comité Dirección UP/UPR o UN.
Jefaturas de equipo, coordinaciones, supervisiones operaciones
Jefaturas de equipo, jefaturas de área, o Dpto. técnico, I+D, Soporte - SSGG
Perfiles Gestión / Jefaturas de Proyecto
KAMs (Gestión Comercial de Grandes cuentas) o similares
<b>NIVEL OPERATIVO</b>
<b>Personal técnico medio y superior (Senior)</b>
Personal Ingeniería media y superior en Áreas técnicas e I+D
Personal técnico medio y superior en Áreas técnicas e I+D (Grado Formación Profesional)
Personal técnico medio y superior de Áreas soporte -SSGG
Personal técnico medio y superior de Áreas comerciales
<b>Personal técnico medio y superior (rangos intermedios)</b>
Personal Ingeniería media y superior en Áreas técnicas e I+D
Personal técnico medio y superior en Áreas técnicas e I+D (Grado Formación Profesional)
Personal técnico medio y superior de Áreas soporte -SSGG
Personal técnico medio y superior de Áreas comerciales
<b>Personal técnico medio y superior (Junior)</b>
Personal Ingeniería media y superior en Áreas técnicas e I+D
Personal técnico medio y superior en Áreas técnicas e I+D (Grado Formación Profesional)
Personal técnico medio y superior de Áreas soporte -SSGG
Personal técnico medio y superior de Áreas comerciales

<b>Personal administrativo en general y personal técnico básico no operaciones (Senior)</b>
Personal técnico básico Áreas Soporte - SSGG
Personal técnico básico Áreas Comerciales
Personal Auxiliar administrativo y Administrativo general
<b>Personal administrativo en general y personal técnico básico no operaciones (Junior)</b>
Personal técnico básico Áreas Soporte - SSGG
Personal técnico básico Áreas Comerciales
Personal Auxiliar administrativo y Administrativo general
<b>Personal operario y personal técnico básico operaciones (Senior)</b>
Personal operario de Producción
Personal operario de Mantenimiento
Personal operario de Pruebas
Personal Operario otras Áreas Operacionales
<b>Personal operario y personal técnico básico operaciones (Junior)</b>
Personal operario de Producción
Personal operario de Mantenimiento
Personal operario de Pruebas
Personal Operario otras Áreas Operacionales
Otro Personal técnico básico o asimilado no administrativo

El cálculo de la brecha salarial se ha realizado conforme a la categorización y subcategorización de los niveles directivo, intermedio y operativo anteriores.

Se incluyen conceptos salariales de carácter fijo, así como las Retribuciones variables efectivamente cobradas, los Complementos salariales de carácter variable (horas extras, plus guardias, nocturnidad, etc...) así como Otras percepciones extra salariales (dietas, km, etc...). Todo ello, teniendo en cuenta las retribuciones para una jornada al 100% y de la plantilla existente al 31.12.2020, con un salario anualizado.

La segmentación utilizada es la misma que para todos los análisis de diagnóstico que se han realizado para el Plan para la igualdad, y señalada en el punto anterior.

La fórmula utilizada para el cálculo de la brecha entre Mujeres y hombres es  $Wm/Wh$  partiendo de las remuneraciones medias.

En aquellos perfiles en donde no aparece % de brecha se debe a que no hay personal para ese perfil de ningún sexo, o bien solo lo hay para un sexo y no permite comparativa con el otro.



# Plan para la igualdad de mujeres y hombres IPT

## REGISTRO SALARIAL 2020 - MEDIA

<b>NIVEL ESTRATÉGICO - DIRECCION</b>
CEO
Direcciones de División de Negocio y Direcciones Comité Dirección Grupo
Direcciones Areas Funcionales Corporativas
Dirección UN
Comité de Dirección UP/UPR, Gerencia.
<b>Subtotal nivel estratégico</b>
<b>NIVEL TÁCTICO - COORDINACION Y SUPERVISION, GESTION Y MANDO INTERMEDIO</b>
Dirección Areas funcionales y operacionales
Resto mandos intermedios con reporte hasta Comité Dirección UP/UPR o UN.
Jefaturas de equipo, coordinadores, supervisiones operaciones
Jefaturas de equipo, jefaturas de area, o Dpto. técnico , I+D, Soporte - SSGG
Perfiles gestión / Jefaturas de Proyecto
KAMs (Gestión Comercial de Grandes cuentas) o similares
<b>Subtotal nivel táctico</b>
<b>NIVEL OPERATIVO</b>
<b>PERSONAL TECNICO MEDIO Y SUPERIOR (SENIOR)</b>
Personal Ingeniería media y superior en areas técnicas e I+D
Personal técnico medio y superior en areas técnicas e I+D (Grado Formación Profesional)
Personal técnico medio y superior de Areas soporte -SSGG
Personal técnico medio y superior de Areas comerciales
<b>PERSONAL TECNICO MEDIO Y SUPERIOR (INTERMEDIOS)</b>
Personal Ingeniería media y superior en areas técnicas e I+D
Personal técnico medio y superior en areas técnicas e I+D (Grado Formación Profesional)
Personal técnico medio y superior de Areas soporte -SSGG
Personal técnico medio y superior de Areas comerciales



## Plan para la igualdad de mujeres y hombres IPT

<b>PERSONAL TECNICO MEDIO Y SUPERIOR (JUNIOR)</b>
Personal Ingeniería media y superior en áreas técnicas e I+D
Personal técnico medio y superior en áreas técnicas e I+D (Grado Formación Profesional)
Personal técnico medio y superior de Areas soporte -SSGG
Personal técnico medio y superior de Areas comerciales
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO EN GENERAL Y PERSONAL TECNICO BASICO NO OPERACIONES (SENIOR)</b>
Personal técnico básico Areas Soporte - SSGG
Personal técnico básico Areas Comerciales
Personal Auxiliar administrativo y Administrativo general
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO EN GENERAL Y PERSONAL TECNICO BASICO NO OPERACIONES (JUNIOR)</b>
Personal técnico básico Areas Soporte - SSGG
Personal técnico básico Areas Comerciales
Personal Auxiliar administrativo y Administrativo general
<b>PERSONAL OPERARIO Y PERSONAL TECNICO BASICOS OPERACIONES (SENIOR)</b>
Personal operario de Producción
Personal operario de Mantenimiento
Personal operario de Pruebas
Personal Operario otras areas Operacionales
Otro Personal técnico básico o asimilado no administrativo
<b>PERSONAL OPERARIO Y PERSONAL TECNICO BASICO OPERACIONES (JUNIOR)</b>
Personal operario de Producción
Personal operario de Mantenimiento
Personal operario de Pruebas
Personal Operario otras areas Operacionales
Otro Personal técnico básico o asimilado no administrativo
<b>Subtotal nivel operativo</b>
<b>Total</b>

Brecha %						
Salario Fijo - Bruto anual (conceptos de carácter fijo)	Retribución Variable teórica - Bruto anual (RV 100%)	Retribución Variable 2020 efectivamente cobrada 2021- Bruto anual	Complementos salariales de carácter variable (h. extras, plus guardias, etc... ).	Otras percepciones extrasalariales (dietas, km, etc...)	Total Percepciones salariales bruto año 2020	
	106%	133%	49%	45%	48%	94%
	91%	200%	200%	0%	39%	91%
	89%	0%	0%	0%	0%	88%
	111%	97%	60%	0%	36%	108%
	82%	0%	0%	0%	0%	88%
	100%	148%	119%	86%	54%	100%
	92%	33%	45%	0%	0%	90%
	108%	0%	0%	0%	0%	102%
	123%	0%	0%	0%	0%	125%
	107%	58%	77%	40%	0%	100%
	86%	0%	0%	118%	0%	83%
	98%	91%	100%	18%	0%	97%
	81%	0%	0%	74%	0%	68%
	104%	188%	181%	23%	8%	
	<b>96%</b>	<b>102%</b>	<b>105%</b>	<b>26%</b>	<b>14%</b>	

## Plan para la igualdad de mujeres y hombres IPT

De un primer análisis de la brecha asociada a las percepciones totales se deriva que hay 5 subcategorías en donde la brecha es favorable a las mujeres (valores >105%):

- Dirección UN
- Personal Ingeniería media y superior en Áreas técnicas e I+D - intermedio
- Personal técnico medio y superior de Áreas soporte –SSGG- intermedio
- Personal técnico básico Áreas Soporte – SSGG - senior
- Personal Auxiliar administrativo y Administrativo general - junior

Hay 8 subcategorías en donde no hay detección de brecha (valores 95% - 105%):

- Jefaturas de equipo, coordinadores, supervisiones operaciones
- Perfiles gestión / Jefaturas de Proyecto
- KAMs (Gestión Comercial de Grandes cuentas) o similares
- Personal técnico medio y superior de Áreas comerciales - senior
- Personal Auxiliar administrativo y Administrativo general - senior
- Personal técnico básico Áreas Comerciales - junior
- Personal operario de Producción - senior
- Personal Operario otras Áreas Operacionales – senior

Hay 14 subcategorías en donde la brecha es desfavorable para las mujeres (valores <95%)

- Comité de Dirección UP/UPR, Gerencia.
- Dirección Áreas funcionales y operacionales
- Resto mandos intermedios con reporte hasta Comité Dirección UP/UPR o UN.
- Jefaturas de equipo, jefaturas de área, o Dpto. técnico, I+D, Soporte - SSGG
- Personal Ingeniería media y superior en Áreas técnicas e I+D - senior
- Personal técnico medio y superior en Áreas técnicas e I+D (Grado Formación Profesional) - senior
- Personal técnico medio y superior de Áreas soporte –SSGG - senior
- Personal Ingeniería media y superior en Áreas técnicas e I+D – junior
- Personal técnico medio y superior de Áreas soporte –SSGG – junior
- Personal técnico medio y superior de Áreas comerciales - junior
- Personal técnico básico Áreas Comerciales - senior
- Personal técnico básico Áreas Soporte – SSGG - junior
- Personal operario de Pruebas - senior
- Personal operario de Producción

A la vista de estos resultados, pueden identificarse situaciones diferentes y con factores desencadenantes de estas diferencias, que pueden resumirse en los siguientes:

- i) uso de medidas de conciliación,
- ii) mayor antigüedad de la plantilla masculina,
- iii) complementos salariales y extra salariales asociados a condiciones como nocturnidad, disponibilidad horaria, peligrosidad, etc.) no impuestos por la empresa de forma diferente para hombres y mujeres, sino derivados de elecciones personales condicionadas, en muchos casos por los roles y estereotipos de género imperantes en la sociedad.
- iv) dispersión geográfica de la plantilla, se están agregando datos salariales económicos de distintas provincias con diferentes niveles de vida, y que determinan diferentes puntos de partida en los salarios establecidos en los Convenios provinciales de referencia (ver referencias de diversidad de Convenios de aplicación del punto 2).

Como se ha comentado, al tratarse de un colectivo heterogéneo por su tamaño y su dispersión geográfica, se ve la necesidad de seguir profundizando en el análisis de los factores que están impactando en las diferencias identificadas. Por esta razón se plantea como primera medida a acometer durante la vigencia del Plan para la Igualdad en este eje:

#### **REDUCIR DE FORMA PROGRESIVA LAS BRECHAS SALARIALES A PARTIR DE LA IDENTIFICACIÓN DE SUS CAUSAS**

Análisis en profundidad de las diferencias detectadas en Grupos Profesionales con brechas >15% durante el 1º año de vigencia del plan al tener alta prioridad, y analizar en un 2º estadio aquellos Grupos Profesionales con brechas > 5%. Las comisiones de seguimiento participarán en este análisis por CT (centro de trabajo).

Criterio para el análisis de brecha: 100% de salario con independencia de jornada y excluyendo antigüedad. Para resto de conceptos, lo efectivamente cobrado.

Contemplar como 3º hito, el análisis específico de personas que tengan brecha >15% respecto a su media de referencia al margen de que en el GP no se detecte dicha brecha.

Cada centro de trabajo podrá desglosar los conceptos retributivos y los Grupos profesionales hasta un detalle que estime oportuno para un análisis satisfactorio de la brecha en materia de igualdad y posibilitar la toma de decisiones eficaces y efectivas en este sentido.

### 3.7 PLAN DE ACTUACION

A continuación, se recoge el plan de actuación para la corrección de las posibles desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, medidas concretas, cronograma, persona o personas responsables de su implantación y seguimiento, así como indicadores de medición:

Eje 2. Igualdad retributiva				
Objetivo general 2.1	Reducir de forma progresiva las brechas salariales a partir de la identificación de sus causas.			
Medida General 16	<p><b>Análisis en profundidad de las diferencias detectadas en Grupos Profesionales con brechas &gt;15% durante el 1º año de vigencia del plan al tener alta prioridad, y analizar en un 2º estadio aquellos Grupos Profesionales con brechas &gt; 5%. Las comisiones de seguimiento participarán en este análisis por CT (centro de trabajo).</b></p> <p><b>Criterio para el análisis de brecha: 100% de salario con independencia de jornada y excluyendo antigüedad. Para resto de conceptos, lo efectivamente cobrado.</b></p> <p><b>Contemplar como 3º hito, el análisis específico de personas que tengan brecha &gt;15% respecto a su media de referencia al margen de que en el GP no se detecte dicha brecha.</b></p> <p><b>Cada centro de trabajo podrá desglosar los conceptos retributivos y los Grupos profesionales hasta un detalle que estime oportuno para un análisis satisfactorio de la brecha en materia de igualdad y posibilitar la toma de decisiones eficaces y efectivas en este sentido.</b></p>			
Cronograma	2022	2023	2024	2025
Responsable	Área de personas			
Indicadores generales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de factores identificados, por centro de trabajo.</li> </ul>			

Eje 2. Igualdad retributiva				
Objetivo general 2.1	Reducir de forma progresiva las brechas salariales a partir de la identificación de sus causas.			
Medida General 17	<p><b>Elaboración, aprobación e implantación de planes de acción, a partir de las conclusiones obtenidas en los análisis realizados en la medida 21, en cada centro de trabajo, definiendo los responsables y las propuestas de partidas económicas viables a presupuestar en los 4 años de vigencia.</b></p>			
Cronograma	2022	2023	2024	2025
Responsable	Área de personas			
Indicadores generales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de medidas correctoras implantadas, por centro de trabajo, responsables y propuestas de presupuestación anual en cada centro de trabajo.</li> </ul>			

Eje 2. Igualdad retributiva				
Objetivo general 2.1	Reducir de forma progresiva las brechas salariales a partir de la identificación de sus causas.			
<b>Medida General 18</b>	<p><b>Seguimiento de la situación de la brecha durante la vigencia del Plan para la Igualdad, mediante la elaboración de Registros Salariales anuales y su evolución.</b></p> <p><b>Los comités de igualdad de cada centro participarán en el seguimiento de los análisis y actuación en favor de la reducción de brecha como parte del seguimiento local del plan específico por centro de trabajo. Para ello tendrán acceso al Registro Salarial conjunto de IPT y por Centro de Trabajo.</b></p>			
Cronograma	2022	2023	2024	2025
Responsable	Área de personas			
Indicadores generales	<ul style="list-style-type: none"> <li>% de variación de la brecha salarial, por centro de trabajo.</li> </ul>			

Eje 2. Igualdad retributiva				
Objetivo general 2.1	Reducir de forma progresiva las brechas salariales a partir de la identificación de sus causas.			
<b>Medida General 19</b>	<p><b>Estudio de las opciones, incluyendo un análisis del impacto económico, de incluir garantías respecto a la retribución variable en la Política que la regula para las situaciones de maternidad, paternidad o lactancia. Este estudio no aplicará a los casos de reducción de jornada por guarda legal.</b></p>			
Cronograma	2022	2023	2024	2025
Responsable	Área de personas			
Indicadores generales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estudio realizado.</li> </ul>			

Eje 2. Igualdad retributiva				
Objetivo general 2.1	Reducir de forma progresiva las brechas salariales a partir de la identificación de sus causas.			
<b>Medida General 20</b>	<p><b>Una vez evaluados los posibles casos de brecha no justificada, dotación de los recursos económicos necesarios y viables para abordar los objetivos recogidos en este Eje y su inclusión en los Presupuestos Anuales, diferenciando una partida específica diferenciada en el Plan de Gestión con identidad propia (encontrado dentro del capítulo de Incremento de masa salarial, pero diferenciado dentro de él) durante los 4 años de vigencia del Plan.</b></p>			
Cronograma	2022	2023	2024	2025
Responsable	Área de personas			
Indicadores generales	<ul style="list-style-type: none"> <li>% de ejecución del presupuesto destinado por centro y año.</li> </ul>			

El plan de actuación contiene un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos, asociado al plan de seguimiento del Plan para la Igualdad de IPT.

El seguimiento y evaluación de las medidas previstas se realizará de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regula la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad.

No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.

### 3.8 INFRARREPRESENTACIÓN DE LAS MUJERES

---

Se da una evidente infrarrepresentación de las mujeres en el conjunto de IPT, y de un modo más concreto en aquellos Centros de Trabajo –y áreas de trabajo– donde la segregación ocupacional tiene un mayor impacto. Infrarrepresentación propia también del sector en el que Ingeteam trabaja.

La segregación vertical o techo de cristal también es una realidad para el conjunto de IPT. De un modo específico, y atendiendo a la configuración de los diferentes Centros de Trabajo, se precisará de intervenciones adecuadas a cada una de sus estructuras y negocios, si bien también se da la cir-

cunstancia de que en algunos Centros de Trabajo la concentración vertical de mujeres y hombres en niveles directivos e intermedios cuenta con cierto equilibrio.

Se precisa identificar políticas de actuación comunes para el conjunto de IPT para abordar esta infrarrepresentación de las mujeres tanto en su segregación vertical como horizontal, así como dotar a los diferentes Centros de Trabajo de cierta autonomía para la intervención en esta realidad tan marcada por los perfiles profesionales de los que se nutre cada una.

### 3.9 BRECHA SALARIAL

---

Como se podrá apreciar en los diagnósticos individualizados, la brecha salarial adopta diferentes formas para cada uno de los Centros de Trabajo y, dentro de éstas, para cada uno de los niveles y subniveles en los que se ha estructurado el análisis.

Derivado de los correspondientes Registros salariales que se habrán de sistematizar, han de abordarse medidas que permitan un mejor conocimiento del origen de cada una de las brechas identificadas

en cada Centro de Trabajo. Mejorado el análisis de las causas que pudieran estar provocando y manteniendo las brechas por sexo, se han de concretar medidas específicas que permitan su reducción y erradicación. Se plantea un buen número de causas que pueden estar generando cada una de las brechas, por lo que las acciones a abordar, lideradas desde IPT, han de descender hasta cada uno de los Centros de Trabajo.

### 3.10 CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE CON LAS NECESIDADES DE CUIDADO

---

Como también sucede con el conjunto de políticas de gestión de personas, la política de conciliación ha venido determinada por cada una de las Unidades, que ha tratado de equilibrar la influencia de los convenios colectivos sectoriales aplicables en cada caso -cuando se da la prevalencia del convenio sectorial y no se da un convenio propio- con el desarrollo de determinadas medidas propias. Esto ha generado que se den diferentes abordajes del mundo de los cuidados y, por lo tanto, diferentes contextos para el uso del tiempo y el espacio de trabajo.

El marco de las medidas para la conciliación corresponsable ha de poder estar ajustado a cada

Centro de Trabajo, propiciando la mejora constante en ellas y partiendo de un mejor conocimiento de las necesidades de la plantilla. Se desconoce el volumen real de cuidados que pueden darse y se desconoce, por ello, si se da una desigual vinculación por parte de los hombres y por parte de las mujeres.

Medidas como la flexibilidad de horario y otras han generado que no se dé un alto número de reducciones de jornada o excedencias en la plantilla global de IPT, si bien se mantiene una fuerte feminización que habrá que comprobar que no esté impactando negativamente en las mujeres.

### 3.11 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

---

A pesar de contarse con un protocolo elaborado a nivel de Ingeteam para abordar entre otros acosos también el de carácter sexual y por razón de sexo, urge la reelaboración de estas herramientas de prevención y actuación, adecuándolas a la normativa actual. Ha de elaborarse un protocolo específico para estos dos tipos de acoso, y planificar su despliegue y comunicación y accesibilidad a la plantilla, junto con un proceso de capacitación importante para las personas que puedan verse implicadas en dicho despliegue, investigación, etc.

En el proceso de diagnóstico de la situación de mujeres y hombres, en la encuesta remitida al conjunto de la plantilla, se han referido diferentes casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que, si bien no se ha podido identificar su origen, desarrollo, etc., (ya que no se ha elevado a través de los canales habilitados al respecto por el departamento de Compliance) sí ponen de manifiesto la necesidad urgente de dotarse de las herramientas necesarias para dar atención y seguridad a las personas que denuncien estas prácticas.



# 04

## I PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE INGETEAM POWER TECHNOLOGY SA



### 4.1 PARTES QUE LO CONCIERTAN

---

Ingeteam Power Technology, S.A. es una empresa formada por realidades muy diferentes, en cuanto que cuenta con diferentes Divisiones, Sectores, Segmentos y Áreas Funcionales con diferentes Unidades Productivas y/o centros de trabajo repartidos a lo largo de la geografía española.

Concretamente, las Unidades Productivas y centros de trabajo que componen la Empresa son las siguientes:

- Ingeteam Zamudio Technology (incluyendo CT asociado a Systems).
- Ingeteam Zamudio Electronics.
- Ingeteam Ortuella (Converters).
- Ingeteam Albacete.
- Ingeteam Sesma (Paneles).
- Ingeteam Sarriguren (Energy).

Dada esta complejidad, la propia Comisión Negociadora, en su acta de constitución y reglamento de funcionamiento, ambos de fecha 20 de octubre de 2020 ya acordó la creación de comisiones delegadas, con el fin de que los diagnósticos se realizaran

inicialmente por Unidad Productiva y/o Centro de Trabajo principal, sin perjuicio de su aprobación y unificación final en un diagnóstico único por parte de la citada Comisión Negociadora y el consiguiente I Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en IPT.

Respondiendo a esta complejidad, la Comisión Negociadora, que concierta este plan está constituida por 13 representantes por parte de la Empresa y por 13 representantes de las personas trabajadoras, según se detalla en la citada documentación.

Estos últimos son miembros de TODOS los sindicatos presentes en los distintos órganos unitarios de representación legal de los trabajadores de la Empresa, una representación de los miembros independientes del Comité de Empresa del centro de trabajo del Segmento Service en Albacete, así como una representación de aquellos sindicatos mayoritarios en las provincias en donde IPT cuenta con centros de trabajo sin representación legal de las personas trabajadoras, y que han manifestado su interés de participar en este proceso.

Asimismo, se ha guardado la debida representatividad.

## 4.2 AMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

---

El I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de IPT será de aplicación a todas las personas empleadas de INGETEAM POWER TECHNOLOGY, S.A. con independencia de su nivel jerárquico, en sus centros de España.

Igualmente, será de aplicación a todas aquellas personas que sean contratadas durante la vigencia del Plan en el ámbito territorial descrito en el párrafo anterior.

Para alcanzar los objetivos de este Plan, se determina un periodo de vigencia de 4 años desde la firma del acuerdo.

Tres meses antes de la finalización de la vigencia, las partes comenzarán la negociación del siguiente Plan para la Igualdad y en un plazo máximo de 12 meses se realizará un nuevo diagnóstico 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.

## 4.3 ESTRUCTURA DEL PLAN

---

El I Plan para la Igualdad de Ingeteam Power Technology (IPT) se ha concebido como una herramienta de gestión y más concretamente de gestión del cambio en la organización.

Se trata de un documento de planificación de carácter estratégico y transversal, de tipo orientador, que servirá de referencia general para avanzar en la incorporación del enfoque de género en la estrategia y procesos de trabajo de IPT.

Desde este enfoque, se ha estructurado en **5 ejes**

que orientarán la intervención:

- Eje 1. Infrarrepresentación de mujeres – acceso, promoción y movilidad
- Eje 2. Igualdad retributiva
- Eje 3. Prevención y actuación ante el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y discriminación por razón de sexo
- Eje 4. Conciliación corresponsable
- Eje 5. Cultura organizacional igualitaria

Para cada uno de ellos se han identificado:

1. **Los objetivos** a conseguir (1 o 2 en función de la dimensión del eje),
2. **Las medidas** que se abordarán para la consecución de los citados objetivos,
3. **Los indicadores de proceso y/o resultado** que permitirán realizar el seguimiento y evaluación,
4. La **Unidad Productiva y/o Centro de Trabajo** en la que va a abordarse cada una de las medidas. Cada centro ha seleccionado las medidas en las que va a centrar su intervención a partir de los resultados obtenidos en el diagnóstico realizado y de su propia estrategia de funcionamiento.
5. **La fecha**, periodo temporal en el que se prevé realizar.

A continuación, se muestra la relación de los ejes del I Plan para la igualdad de mujeres y hombres y los bloques temáticos planteados por el RD 901:

PROPUESTA DE EJES DEL RD 901	EJES DEL PLAN DE INGTEAM POWER TECHNOLOGY S.A.
Eje: Selección, contratación, formación y promoción profesional.	Eje 1: Infrarrepresentación de mujeres, acceso, promoción y movilidad
Eje: Clasificación profesional, retribuciones y auditorías salariales.	Eje 2: Igualdad retributiva
Eje: Condiciones de trabajo.	Eje 4: Conciliación corresponsable
Eje: Infrarrepresentación femenina.	Eje 5: Cultura organizacional igualitaria
Eje: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Eje 3: Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y de la discriminación por razón de sexo

## 4.4 DESARROLLO DE MEDIDAS POR CADA EJE

Se detallan a continuación las acciones del I Plan para la igualdad de mujeres y hombres en IPT, con detalle de objetivo al que obedecen, indicadores de proceso y/o de resultado, así como el tiempo estimado para su realización y el área responsable de su ejecución más directa.

Estas medidas son el fruto de la negociación de cada uno de los ejes, primeramente en las mesas locales y a posteriori en la mesa supra en cada una de las siguientes fechas:

- Reunión mesa supra aprobación propuesta diagnóstico y propuesta plan igualdad: 04/03/2022
- Eje 1. Infrarrepresentación de mujeres – acceso, promoción, movilidad: 18/03/2022
- Eje 2. Igualdad retributiva: 01/04/2022
- Eje 3. Prevención y actuación ante el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y discriminación por razón de sexo: 22/04/2022
- Eje 4. Conciliación corresponsable: 06/05/2022
- Eje 5. Cultura organizacional igualitaria: 06/05/2022

Reunión revisión global 20/05/2022 y Aprobación del Plan Global para la Igualdad 10/06/2022

Eje 1. Infrarrepresentación de mujeres – acceso, promoción, movilidad				
Objetivo general 1.1	Garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso al empleo			
<b>Medida General 1</b>	<b>Formación en materia de igualdad de las personas participantes en los procesos de selección incluyendo sensibilización/formación en materia de igualdad al nivel directivo</b>			
Cronograma	2022	2023	2024	2025
Responsable	Área de personas			
Indicadores generales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de personas formadas, por sexo y grupo profesional</li> </ul>			

Eje 1. Infrarrepresentación de mujeres – acceso, promoción, movilidad				
Objetivo general 1.1	Garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso al empleo			
<b>Medida General 2</b>	<p><b>Confección e incorporación al Proceso de Captación, Selección y Acogida, una “Guía de buenas prácticas en selección y confección de DPTs” (Ver guía Emakunde como referencia) donde, se recojan ejemplos a evitar con respecto a preguntas estereotipadas de género, uso de un lenguaje inclusivo y no estereotipado en la definición de los puestos de trabajo, redacción de anuncios de selección, etc...</b></p> <p><b>Valorar inclusión en este mismo Proceso, opciones de presentación de CVs sin datos personales para su 1º cribado por parte del Responsable</b></p> <p><b>Compartir a colaboradores externos en materia de selección (ETTs...) aquellos principios, proceso y guías de procedimientos/guías definidos.</b></p>			
Cronograma	2022	2023	2024	2025
Responsable	Área de personas			
Indicadores generales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de buenas prácticas incorporadas</li> <li>• Grado de difusión interna de nuevo Proceso y guía</li> <li>• Nº de colaboradores externos conocedores de los Procesos y buenas prácticas y % de difusión</li> </ul>			

Eje 1. Infrarrepresentación de mujeres – acceso, promoción, movilidad				
Objetivo general 1.1	Garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso al empleo			
<b>Medida General 3</b>	<b>Intercambio de estrategias, aprendizajes y buenas prácticas entre las UPs. Taller anual de Selección/Promoción entre Técnicos de AF Personas donde debatir buenas prácticas generales en selección/captación y promoción, dando cabida a la perspectiva de género.</b>			
Cronograma	2022	2023	2024	2025
Responsable	Área de personas			
Indicadores generales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de experiencias intercambiadas.</li> <li>• Nº de nuevas buenas prácticas identificadas.</li> <li>• Nivel de satisfacción del grupo.</li> </ul>			

**Eje 1. Infrarrepresentación de mujeres – acceso, promoción, movilidad**

Objetivo general 1.1	Garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso al empleo			
<b>Medida General 4</b>	<b>Identificación y seguimiento de los procesos de selección que puedan ser susceptibles de incorporar acciones positivas, en función del segmento/grupo profesional donde se aprecie una infrarrepresentación de mujeres significativa.</b>			
Cronograma	2022	2023	2024	2025
Responsable	Área de personas			
Indicadores generales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de acciones positivas identificadas.</li> <li>• % de incremento de representación femenina en los colectivos identificados con infrarrepresentación.</li> </ul>			

**Eje 1. Infrarrepresentación de mujeres – acceso, promoción, movilidad**

Objetivo general 1.1	Garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso al empleo			
<b>Medida General 5</b>	<p><b>Mantenimiento/ampliación de colaboraciones con el ámbito educativo (nivel medio y superior) y en otros ámbitos con carácter divulgativo, en programas para las vocaciones técnicas/tecnológicas en niñas y jóvenes. Incorporar en estas colaboraciones con referentes técnicos femeninos de Ingeteam.</b></p> <p><b>Refuerzo de la comunicación de Ingeteam para con el ámbito educativo en relación al interés de IPT por contar con perfiles de mujeres en las diferentes peticiones de perfiles académicos que se puedan realizar</b></p>			
Cronograma	2022	2023	2024	2025
Responsable	Área de personas			
Indicadores generales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de colaboraciones por año y tipo de centro.</li> <li>• % de incremento de las comunicaciones con centros educativos.</li> <li>• Nº de acciones de comunicación por año y tipo de centro.</li> </ul>			

**Eje 1. Infrarrepresentación de mujeres – acceso, promoción, movilidad**

Objetivo general 1.1	Garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso al empleo			
<b>Medida General 6</b>	<b>Establecimiento de indicadores desagregados por sexo para su análisis y seguimiento en los procesos de selección, y en sus distintas fases desde el propio reclutamiento inicial.</b>			
Cronograma	2022	2023	2024	2025
Responsable	Área de personas			
Indicadores generales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de indicadores sobre selección desagregados por sexo.</li> </ul>			

**Eje 1. Infrarrepresentación de mujeres – acceso, promoción, movilidad**

Objetivo general 1.2	Garantizar la igualdad de mujeres y hombres en los procesos de promoción y movilidad			
<b>Medida General 7</b>	<p><b>Impulso de la presencia de mujeres en programas de Desarrollo para potenciales puestos de mando intermedio, salvaguardando distribuciones proporcionales que aseguren una significativa presencia de mujeres en este tipo de programas, favoreciendo “Programas de networking y mentoring” entre mujeres de la compañía en posiciones de mando.</b></p> <p><b>Valorar la suscripción a programas orientados a desarrollar el empoderamiento y liderazgo femenino en las empresas, con actividades de Mentoring y sensibilización de las mujeres. (Ej.: Empowering Womens Talent).</b></p>			
Cronograma	2022	2023	2024	2025
Responsable	Área de personas			
Indicadores generales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incremento anual del nº de mujeres en programas de Desarrollo para potenciales puestos de mando intermedio</li> <li>Nº de mujeres participantes en programas de liderazgo</li> </ul>			

**Eje 1. Infrarrepresentación de mujeres – acceso, promoción, movilidad**

Objetivo general 1.2	Garantizar la igualdad de mujeres y hombres en los procesos de promoción y movilidad			
<b>Medida General 8</b>	<p><b>Identificación y seguimiento de los procesos de promoción que puedan ser susceptibles de incorporar acciones positivas, en función del segmento/grupo profesional donde se aprecie una desproporción significativa.</b></p> <p><b>Valoración en el Proceso de Captación y Selección, de la acción de la gestión del CV ciego de aquellas personas interesadas en interno ante una posible promoción interna.</b></p>			
Cronograma	2022	2023	2024	2025
Responsable	Área de personas			
Indicadores generales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de procesos identificados.</li> </ul>			

**Eje 1. Infrarrepresentación de mujeres – acceso, promoción, movilidad**

Objetivo general 1.2	Garantizar la igualdad de mujeres y hombres en los procesos de promoción y movilidad			
<b>Medida General 9</b>	<p><b>Incorporación de un sistema de seguimiento anual para valorar el impacto que tiene la formación interna en la promoción interna. Carrera profesional.</b></p> <p><b>Analizar posible correlación entre horas medias de formación entre sexos, departamentos, sectores, etc... Seguimiento del mismo.</b></p>			
Cronograma	2022	2023	2024	2025
Responsable	Área de personas			
Indicadores generales	<ul style="list-style-type: none"> <li>% de participación teniendo en cuenta el ratio de mujeres y hombre en la empresa en general.</li> <li>Nº de propuestas de mejora derivadas de las conclusiones del seguimiento.</li> </ul>			

**Eje 1. Infrarrepresentación de mujeres – acceso, promoción, movilidad**

Objetivo general 1.2	Garantizar la igualdad de mujeres y hombres en los procesos de promoción y movilidad			
<b>Medida General 10</b>	<p><b>Revisión y adecuación del Proceso para la selección interna (promoción, movilidad) que recoja todas las medidas acordadas para el aseguramiento de la igualdad, que sea conocido por todas las personas responsables que participen en procesos de promoción y movilidad (Procedimiento que recoja las especificidades de los diferentes colectivos –por ejemplo, de la MOD de Electronics-).</b></p> <p><b>Incorporando “Guía de buenas prácticas en selección y promoción interna”.</b></p>			
Cronograma	2022	2023	2024	2025
Responsable	Área de personas			
Indicadores generales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de medidas para el aseguramiento de la igualdad incorporadas al procedimiento de selección interna</li> <li>• % de mujeres que se presentan en los procesos de promoción interna anualmente. Número de mejoras propuestas en la formación para las mujeres de MOD.</li> </ul>			

**Eje 1. Infrarrepresentación de mujeres – acceso, promoción, movilidad**

Objetivo general 1.2	Garantizar la igualdad de mujeres y hombres en los procesos de promoción y movilidad			
<b>Medida General 11</b>	<p><b>Propuesta de un % proporcional de mujeres con planes de capacitación en Desarrollo del Liderazgo de acuerdo a la representación del colectivo de mujeres total por Grupos Profesionales (techo de cristal).</b></p>			
Cronograma	2022	2023	2024	2025
Responsable	Área de personas			
Indicadores generales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de mujeres participantes en programas de desarrollo en Liderazgo frente a los participantes totales</li> </ul>			

**Eje 1. Infrarrepresentación de mujeres – acceso, promoción, movilidad**

Objetivo general 1.2	Garantizar la igualdad de mujeres y hombres en los procesos de promoción y movilidad			
<b>Medida General 12</b>	<p><b>Establecimiento de indicadores de género para su análisis y seguimiento en los procesos de promoción y formación.</b></p>			
Cronograma	2022	2023	2024	2025
Responsable	Área de personas			
Indicadores generales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de indicadores analizados.</li> </ul>			

**Eje 1. Infrarrepresentación de mujeres – acceso, promoción, movilidad**

Objetivo general 1.2	Garantizar la igualdad de mujeres y hombres en los procesos de promoción y movilidad.			
<b>Medida General 13</b>	<b>Establecer conversaciones de reincorporación que permitan detectar necesidades de actuación en favor de una actualización/recuperación de habilidades/conocimientos/... asegurando la puesta al día de los conocimientos de las mujeres y los hombres que han dejado de trabajar durante un tiempo debido al cuidado de menores o familiares de segundo grado.</b>			
Cronograma	2022	2023	2024	2025
Responsable	Área de personas			
Indicadores generales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de conversaciones.</li> <li>Nº de horas de formación en personas de regreso tras excedencia cuidado menores o familiares, desagregas por sexo.</li> </ul>			

**Eje 1. Infrarrepresentación de mujeres – acceso, promoción, movilidad**

Objetivo general 1.2	Garantizar la igualdad de mujeres y hombres en los procesos de promoción y movilidad			
<b>Medida General 14</b>	<b>Visibilizar y/o reforzar los procedimientos internos para que las personas en situación de maternidad, paternidad o excedencia por cuidado de menores o familiar hasta segundo grado, puedan participar en coberturas de vacantes y promociones en las mismas condiciones y requisitos en las que optarían en caso de estar en activo.</b>			
Cronograma	2022	2023	2024	2025
Responsable	Área de personas			
Indicadores generales	<ul style="list-style-type: none"> <li>% de procedimientos reforzados.</li> <li>Nº de acciones de comunicación realizadas.</li> </ul>			

**Eje 1. Infrarrepresentación de mujeres – acceso, promoción, movilidad**

Objetivo general 1.2	Garantizar la igualdad de mujeres y hombres en los procesos de promoción y movilidad			
<b>Medida General 15</b>	<b>Planificación de un plan de sucesión de manera metódica y organizada antes que se presente la situación.</b>			
Cronograma	2022	2023	2024	2025
Responsable	Área de personas			
Indicadores generales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plan realizado y actualizado</li> </ul>			

### Eje 2. Igualdad retributiva

Objetivo general 2.1	Reducir de forma progresiva las brechas salariales a partir de la identificación de sus causas.			
Medida General 16	<p><b>Análisis en profundidad de las diferencias detectadas en Grupos Profesionales con brechas &gt;15% durante el 1º año de vigencia del plan al tener alta prioridad, y analizar en un 2º estadio aquellos Grupos Profesionales con brechas &gt; 5%. Las comisiones de seguimiento participarán en este análisis por CT (centro de trabajo).</b></p> <p><b>Criterio para el análisis de brecha: 100% de salario con independencia de jornada y excluyendo antigüedad. Para resto de conceptos, lo efectivamente cobrado.</b></p> <p><b>Contemplar como 3º hito, el análisis específico de personas que tengan brecha &gt;15% respecto a su media de referencia al margen de que en el GP no se detecte dicha brecha.</b></p> <p><b>Cada centro de trabajo podrá desglosar los conceptos retributivos y los Grupos profesionales hasta un detalle que estime oportuno para un análisis satisfactorio de la brecha en materia de igualdad y posibilitar la toma de decisiones eficaces y efectivas en este sentido.</b></p>			
Cronograma	2022	2023	2024	2025
Responsable	Área de personas			
Indicadores generales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de factores identificados, por centro de trabajo.</li> </ul>			

### Eje 2. Igualdad retributiva

Objetivo general 2.1	Reducir de forma progresiva las brechas salariales a partir de la identificación de sus causas.			
Medida General 17	<p><b>Elaboración, aprobación e implantación de planes de acción, a partir de las conclusiones obtenidas en los análisis realizados en la medida 21, en cada centro de trabajo, definiendo los responsables y las propuestas de partidas económicas viables a presupuestar en los 4 años de vigencia.</b></p>			
Cronograma	2022	2023	2024	2025
Responsable	Área de personas			
Indicadores generales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de medidas correctoras implantadas, por centro de trabajo, responsables y propuestas de presupuestación anual en cada centro de trabajo.</li> </ul>			

### Eje 2. Igualdad retributiva

Objetivo general 2.1	Reducir de forma progresiva las brechas salariales a partir de la identificación de sus causas.			
Medida General 18	<p><b>Seguimiento de la situación de la brecha durante la vigencia del Plan para la Igualdad, mediante la elaboración de Registros Salariales anuales y su evolución.</b></p> <p><b>Los comités de igualdad de cada centro participarán en el seguimiento de los análisis y actuación en favor de la reducción de brecha como parte del seguimiento local del plan específico por centro de trabajo. Para ello tendrán acceso al Registro Salarial conjunto de IPT y por Centro de Trabajo.</b></p>			
Cronograma	2022	2023	2024	2025
Responsable	Área de personas			
Indicadores generales	<ul style="list-style-type: none"> <li>% de variación de la brecha salarial, por centro de trabajo.</li> </ul>			

Eje 2. Igualdad retributiva				
Objetivo general 2.1	Reducir de forma progresiva las brechas salariales a partir de la identificación de sus causas.			
<b>Medida General 19</b>	<b>Estudio de las opciones, incluyendo un análisis del impacto económico, de incluir garantías respecto a la retribución variable en la Política que la regula para las situaciones de maternidad, paternidad o lactancia. Este estudio no aplicará a los casos de reducción de jornada por guarda legal.</b>			
Cronograma	2022	2023	2024	2025
Responsable	Área de personas			
Indicadores generales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estudio realizado.</li> </ul>			

Eje 2. Igualdad retributiva				
Objetivo general 2.1	Reducir de forma progresiva las brechas salariales a partir de la identificación de sus causas.			
<b>Medida General 20</b>	<b>Una vez evaluados los posibles casos de brecha no justificada, dotación de los recursos económicos necesarios y viables para abordar los objetivos recogidos en este Eje y su inclusión en los Presupuestos Anuales, diferenciando una partida específica diferenciada en el Plan de Gestión con identidad propia (encuadrado dentro del capítulo de Incremento de masa salarial, pero diferenciado dentro de él) durante los 4 años de vigencia del Plan.</b>			
Cronograma	2022	2023	2024	2025
Responsable	Área de personas			
Indicadores generales	<ul style="list-style-type: none"> <li>% de ejecución del presupuesto destinado por centro y año.</li> </ul>			

**Eje 3. Prevención y actuación ante el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y discriminación por razón de sexo**

Objetivo general 3.1	Actualizar el protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.			
<b>Medida General 21</b>	<p><b>Proceso formal de consulta que permita aflorar información sobre los casos de acoso vividos para conocer el tipo de acoso que se puede dar en cada centro de trabajo y diseñar medidas para prevenirlo.</b></p> <p><b>Estudiar y establecer el método de consulta específico sobre este aspecto en la periódica evaluación de riesgos psicosociales o en su defecto en aquella práctica de consulta específica que se recogerá en el propio Protocolo (batería de preguntas asociadas). En principio universal a no ser que factores del propio centro recomienden lo contrario y así se acuerde en el GT al efecto. En cualquier caso, siempre anónima.</b></p>			
Cronograma	2022	2023	2024	2025
Responsable	Área de personas			
Indicadores generales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de personas que participan en las consultas, desagregados por sexo</li> <li>• Nº de medidas preventivas implantadas por centro</li> <li>• Número de consultas que se han producido (realización de un informe anual de la actividad en relación con el protocolo).</li> </ul>			

**Eje 3. Prevención y actuación ante el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y discriminación por razón de sexo**

Objetivo general 3.1	Actualizar el protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.			
<b>Medida General 22</b>	<p><b>Readecuación del actual protocolo general para situaciones específicas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo (acotar el tipo de acoso al específico de acoso sexual y acoso por razón de sexo, personas intervinientes, garantías, acciones preventivas específicas, etc.). (Adaptación del protocolo general a cada centro de trabajo si aplica).</b></p> <p><b>El protocolo general contará con la participación y consenso de la parte social.</b></p>			
Cronograma	2022	2023	2024	2025
Responsable	Área de personas			
Indicadores generales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de cambios introducidos por tipo de acoso.</li> </ul>			

<b>Eje 3. Prevención y actuación ante el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y discriminación por razón de sexo</b>				
Objetivo general 3.1	Actualizar el protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.			
<b>Medida General 23</b>	<p><b>Valoración con Legal-PRL del modo en el que poder vincular el protocolo para casos de acoso sexual y/o por razón de sexo cuando puedan estar implicadas personas de empresas subcontratadas o clientela.</b></p> <p><b>Implicación del AF PRL y AF Legal para el estudio y adecuación de sus protocolos de Coordinación de actividades empresariales, recogiendo este aspecto preventivo contra el acoso.</b></p>			
Cronograma	2022	2023	2024	2025
Responsable	Área de personas			
Indicadores generales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº y tipo de adaptaciones realizadas</li> <li>• ¿Recoge el protocolo la actuación ante casos con subcontratas y clientes? Si/No</li> </ul>			

<b>Eje 3. Prevención y actuación ante el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y discriminación por razón de sexo</b>				
Objetivo general 3.1	Actualizar el protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.			
<b>Medida General 24</b>	<p><b>Reestructuración de los equipos o comisiones encargadas de este procedimiento (con presencia de la RLT).</b></p> <p><b>Publicitación abierta y transparente de la creación de estas comisiones para identificar personal que tenga interés en participar y colaborar en estas comisiones, siempre y cuando cumplan con los criterios definidos en el protocolo. Por centro de trabajo más allá de que pueda haber un órgano a nivel de IPT que pueda tener una visión/conocimiento general. Responsable la Comisión de Seguimiento del Propio Plan.</b></p>			
Cronograma	2022	2023	2024	2025
Responsable	Área de personas			
Indicadores generales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de comisiones revisadas y nuevas personas implicadas.</li> </ul>			

**Eje 3. Prevención y actuación ante el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y discriminación por razón de sexo**

Objetivo general 3.1	Actualizar el protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.			
<b>Medida General 25</b>	<p><b>Formación periódica (cada 2 años) y específica por profesionales en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo a las personas vinculadas directamente con la aplicación del protocolo.</b></p> <p><b>Valorar incorporación específica en aspectos relacionados con la detección/prevención del acoso en la sensibilizaciones periódicas generales sobre Igualdad dirigidas a mandos.</b></p>			
Cronograma	2022	2023	2024	2025
Responsable	Área de personas			
Indicadores generales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de participantes en la formación, desagregado por sexo</li> <li>• % de personas vinculadas al proceso, formadas en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo.</li> </ul>			

**Eje 3. Prevención y actuación ante el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y discriminación por razón de sexo**

Objetivo general 3.1	Actualizar el protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.			
<b>Medida General 26</b>	<p><b>Difusión del nuevo protocolo y puesta a disposición al total de las plantillas y a las nuevas incorporaciones (mostrado y explicado en el proceso de acogida).</b></p> <p><b>Definición y realización de campaña específica de visibilización/conocimiento de los nuevos protocolos. Acceso en el Portal del Empleado para su mayor visibilidad (tipo Código de Conducta).</b></p> <p><b>Valorar con PRL la difusión de estos protocolos a personal externo en el marco de la CAE.</b></p>			
Cronograma	2022	2023	2024	2025
Responsable	Área de personas			
Indicadores generales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de personas incorporadas a las que se les ha informado sobre el protocolo.</li> </ul>			

**Eje 3. Prevención y actuación ante el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y discriminación por razón de sexo**

Objetivo general 3.1	Actualizar el protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.			
<b>Medida General 27</b>	<p><b>Formación específica y profesional al Comité de empresa para garantizar el adecuado ejercicio de sus funciones en la vigilancia del cumplimiento de los protocolos definidos y que la ley les otorga.</b></p>			
Cronograma	2022	2023	2024	2025
Responsable	Área de personas			
Indicadores generales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de participantes en la formación, desagregado por sexo</li> <li>• % de personas del comité de empresa formadas.</li> </ul>			

**Eje 3. Prevención y actuación ante el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y discriminación por razón de sexo**

Objetivo general 3.2	Garantizar espacios de trabajo libres de riesgos y saludables.			
<b>Medida General 28</b>	<b>Estudio de las razones que están detrás de los ítems peor valorados en la encuesta de cada centro de trabajo. (Referido a la acción 21)</b>			
Cronograma	2022	2023	2024	2025
Responsable	Área de personas			
Indicadores generales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de razones identificadas.</li> </ul>			

**Eje 3. Prevención y actuación ante el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y discriminación por razón de sexo**

Objetivo general 3.2	Garantizar espacios de trabajo libres de riesgos y saludables.			
<b>Medida General 29</b>	<b>Incorporación de la perspectiva de género en la evaluación de los riesgos para la salud psicosocial:</b> <b>Mantener la variable sexo en los estudios de clima y de riesgos psicosociales que se realicen, incluyendo una interpretación con perspectiva de género de los resultados obtenidos y para el diseño de las acciones de mejora derivadas de la situación diagnosticada.</b>			
Cronograma	2022	2023	2024	2025
Responsable	Área de personas			
Indicadores generales	<ul style="list-style-type: none"> <li>% de estudios en los que se incorpora la variable sexo.</li> </ul>			

**Eje 3. Prevención y actuación ante el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y discriminación por razón de sexo**

Objetivo general 3.2	Garantizar espacios de trabajo libres de riesgos y saludables.			
<b>Medida General 30</b>	<b>Realización de una evaluación de impacto de género de las acciones de mejora surgidas del estudio de psicosociales 2020.</b> <b>Posibilidad de realización de una encuesta al finalizar el Plan de Igualdad actual, si el Centro de Trabajo así lo estima oportuno.</b>			
Cronograma	2022	2023	2024	2025
Responsable	Área de personas			
Indicadores generales	<ul style="list-style-type: none"> <li>% de acciones que llevan evaluación previa de impacto de género.</li> </ul>			

**Eje 4. Conciliación corresponsable**

Objetivo general 4.1	Identificar las dificultades relativas a la conciliación de la plantilla y avanzar hacia una conciliación corresponsable.			
<b>Medida General 31</b>	<b>Recoger información actualizada mediante una encuesta específica sobre las necesidades reales de cuidados, contextualizando el objetivo del estudio en la difusión del mismo a la plantilla.</b> <b>Las Comisiones de seguimiento tendrán acceso a la información y a través de ellos la RLPT.</b>			
Cronograma	2022	2023	2024	2025
Responsable	Área de personas			
Indicadores generales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de necesidades detectadas, según el sexo de la persona que las aporta.</li> </ul>			

**Eje 4. Conciliación corresponsable**

Objetivo general 4.1	Identificar las dificultades relativas a la conciliación de la plantilla y avanzar hacia una conciliación corresponsable.			
<b>Medida General 32</b>	<b>Sistematización y comunicación de las medidas existentes y del proceso de solicitud y concesión de las medidas de conciliación corresponsable. Accesibilidad clara al dossier informativo resultante.</b>			
Cronograma	2022	2023	2024	2025
Responsable	Área de personas			
Indicadores generales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Proceso sistematizado.</li> <li>Nº de acciones de comunicación, por centro.</li> <li>Grado de satisfacción manifestada.</li> <li>Explorar forma técnica de recepción de feedback vía Portal si la noticia se lanza por esta vía.</li> </ul>			

**Eje 4. Conciliación corresponsable**

Objetivo general 4.1	Identificar las dificultades relativas a la conciliación de la plantilla y avanzar hacia una conciliación corresponsable.			
<b>Medida General 33</b>	<b>Incentivar el uso de las medidas de conciliación, que ofrezcan alternativas a las reducciones de jornada por cuidados. Revisión de los procedimientos de solicitud y comunicación de las medidas otorgadas que garanticen un tratamiento justo y sin repercusión en el desarrollo profesional futuro de la persona solicitante.</b>			
Cronograma	2022	2023	2024	2025
Responsable	Área de personas			
Indicadores generales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de personas que usan medidas diferentes a la reducción, desagregado por sexo.</li> </ul>			

**Eje 4. Conciliación corresponsable**

Objetivo general 4.1	Identificar las dificultades relativas a la conciliación de la plantilla y avanzar hacia una conciliación corresponsable.			
<b>Medida General 34</b>	<b>Desarrollar/Revisar /actualizar y visibilizar el procedimiento que regula el trabajo en remoto, como alternativa a las reducciones de jornada. Visibilidad de esta alternativa como medida de conciliación.</b>			
Cronograma	2022	2023	2024	2025
Responsable	Área de personas			
Indicadores generales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procedimiento actualizado.</li> </ul>			

**Eje 4. Conciliación corresponsable**

Objetivo general 4.1	Identificar las dificultades relativas a la conciliación de la plantilla y avanzar hacia una conciliación corresponsable.			
<b>Medida General 35</b>	<b>Estudiar la posibilidad de solicitar mayor flexibilidad a los planteamientos actuales, flexibilidad horaria para situaciones puntuales de especial dificultad, en base a criterios de igualdad. Difundir la medida si así se decide.</b> <b>Posibilidad de estudiar las medidas en favor de la homogeneización.</b>			
Cronograma	2022	2023	2024	2025
Responsable	Área de personas			
Indicadores generales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de personas usuarias de mayor flexibilidad desagregado por sexo.</li> </ul> Replanteamiento del indicador?			

**Eje 4. Conciliación corresponsable**

Objetivo general 4.1	Identificar las dificultades relativas a la conciliación de la plantilla y avanzar hacia una conciliación corresponsable.			
<b>Medida General 36</b>	<b>Realización de acciones de sensibilización para fomentar la corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.</b>			
Cronograma	2022	2023	2024	2025
Responsable	Área de personas			
Indicadores generales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de hombres participantes por centro.</li> </ul>			

**Eje 4. Conciliación corresponsable**

Objetivo general 4.2	Impulsar la reflexión sobre las claves de la sostenibilidad de la vida en el entorno laboral.			
<b>Medida General 37</b>	<b>Estudio y desarrollo de una jornada anual enfocada a la Igualdad en Ingeteam, en la cual agendar diferentes acciones en favor de la sensibilización (las comentadas) y poder dar entrada a grupos de reflexión de personal interno y externo sobre temas de interés, y de las cuales puedan aportarse feedback sobre ideas, inquietudes y soluciones actualmente vigentes o bien proponer nuevas actuaciones.</b>			
Cronograma	2022	2023	2024	2025
Responsable	Área de personas			
Indicadores generales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de mujeres y hombres que participan, por centro.</li> <li>Nº de propuestas realizadas.</li> </ul>			

**Eje 4. Conciliación corresponsable**

Objetivo general 4.2	Impulsar la reflexión sobre las claves de la sostenibilidad de la vida en el entorno laboral.			
<b>Medida General 38</b>	<b>Estudiar la creación e implantación de un buzón de sugerencias en materia de conciliación donde poder lanzar sugerencias a la Comisión de Seguimiento.</b>			
Cronograma	2022	2023	2024	2025
Responsable	Área de personas			
Indicadores generales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de buzones habilitados.</li> </ul>			

**Eje 4. Conciliación corresponsable**

Objetivo general 4.2	Impulsar la reflexión sobre las claves de la sostenibilidad de la vida en el entorno laboral.			
<b>Medida General 39</b>	<b>Identificar y favorecer la participación de integrantes de las Comisiones de Igualdad en foros abiertos y reuniones de intercambio específicas con el objeto de compartir espacios con las empresas del entorno para intercambiar conocimiento y experiencias y avanzar conjuntamente en este sentido.</b>			
Cronograma	2022	2023	2024	2025
Responsable	Área de personas			
Indicadores generales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de encuentros realizados.</li> </ul>			

<b>Eje 5 cultura organizacional igualitaria</b>				
Objetivo general 5.1	Impulsar una cultura de empresa comprometida con la igualdad de mujeres y hombres.			
<b>Medida General 40</b>	<b>Elaboración de un plan de comunicación y accesibilidad a los datos relevantes del diagnóstico del Plan para la igualdad de mujeres y hombres y de los resultados obtenidos a toda la plantilla.</b> <b>Incorporación de una versión del Plan para la Igualdad más resumida entre los documentos de Acogida.</b>			
Cronograma	2022	2023	2024	2025
Responsable	Área de personas			
Indicadores generales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plan realizado.</li> </ul>			

<b>Eje 5 cultura organizacional igualitaria</b>				
Objetivo general 5.1	Impulsar una cultura de empresa comprometida con la igualdad de mujeres y hombres.			
<b>Medida General 41</b>	<b>Visibilización del compromiso de la organización con la Igualdad, en clave de compromiso estratégico liderado desde la alta dirección.</b> <b>Redactar y comunicar una declaración de compromiso con la Igualdad (ya hecho) firmada por Dirección.</b>			
Cronograma	2022	2023	2024	2025
Responsable	Área de personas			
Indicadores generales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de documentos en los que se visibilice este compromiso.</li> </ul>			

<b>Eje 5 cultura organizacional igualitaria</b>				
Objetivo general 5.1	Impulsar una cultura de empresa comprometida con la igualdad de mujeres y hombres.			
<b>Medida General 42</b>	<b>Desarrollar la perspectiva de género en la política de patrocinios de la Empresa y recogerlo en el procedimiento que Marketing tiene habilitado al efecto.</b>			
Cronograma	2022	2023	2024	2025
Responsable	Área de personas			
Indicadores generales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de patrocinios realizados con perspectiva de género.</li> </ul>			

**Eje 5 cultura organizacional igualitaria**

Objetivo general 5.1	Impulsar una cultura de empresa comprometida con la igualdad de mujeres y hombres.			
<b>Medida General 43</b>	<b>Incluir cláusulas sociales o criterios que favorezcan a aquellas empresas comprometidas con la igualdad en procesos de contratación/política de compras y en los convenios de colaboración con entidades externas.</b>			
Cronograma	2022	2023	2024	2025
Responsable	Área de personas			
Indicadores generales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de contratos/convenios que incluyen cláusulas para la igualdad.</li> </ul>			

**Eje 5 cultura organizacional igualitaria**

Objetivo general 5.1	Impulsar una cultura de empresa comprometida con la igualdad de mujeres y hombres.			
<b>Medida General 44</b>	<b>Elaboración y difusión de una instrucción para el Uso no sexista del lenguaje y las imágenes, y revisión del lenguaje en documentación de todos los procesos.</b> <b>Desarrollar e implantar acciones de sensibilización en esta materia en aquellas actuaciones generales de sensibilización en favor de la igualdad. Capítulo con entidad propia.</b>			
Cronograma	2022	2023	2024	2025
Responsable	Área de personas			
Indicadores generales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Instrucción realizada.</li> </ul>			

**Eje 5 cultura organizacional igualitaria**

Objetivo general 5.1	Impulsar una cultura de empresa comprometida con la igualdad de mujeres y hombres.			
<b>Medida General 45</b>	<b>Revisar el lenguaje y los contenidos de los manuales de acogida y en el resto de comunicaciones tanto internas como externas, incluyendo la igualdad de mujeres y hombres.</b>			
Cronograma	2022	2023	2024	2025
Responsable	Área de personas			
Indicadores generales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de documentos en los que se realiza un uso no sexista del lenguaje y las imágenes</li> <li>Necesaria reformulación ¿?</li> </ul>			

Eje 5 cultura organizacional igualitaria				
Objetivo general 5.1	Impulsar una cultura de empresa comprometida con la igualdad de mujeres y hombres.			
<b>Medida General 46</b>	<b>Analizar y promover la inclusión de la perspectiva de género en la elaboración de los objetivos de los Planes de Gestión Anuales.</b>			
Cronograma	2022	2023	2024	2025
Responsable	Área de personas			
Indicadores generales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de Planes de Gestión en los que se haya incluido esta perspectiva</li> <li>Nº de referencias a cuestiones de género en favor de la Igualdad recogidas en cada PdG?</li> </ul>			

Eje 5 cultura organizacional igualitaria				
Objetivo general	Compromiso de desarrollo de los planes locales			
<b>Medida General</b>	<p>Los 6 centros de trabajo de Ingeteam en España participantes de este Plan para la Igualdad de Ingeteam Power Technology (IPT), tendrán la capacidad y autonomía de desarrollar y adecuar las medidas/ acciones generales definidas en el Plan de Acción "Marco General" para IPT, y con dicha capacidad poder dar mejor respuesta a aquellas necesidades y particularidades del centro que se propongan y acuerden por las partes.</p> <p>En este sentido, la Dirección de Ingeteam a través de su Dirección Global de Personas, se compromete a dar igual reconocimiento y oficialidad a aquellos Planes de Acción locales que de esta forma se determinen y acuerden (capacidad de actuación y seguimiento), dando incluso la capacidad de poder registrar aquellos planes locales que pudieran tener dicho interés, siempre y cuando puedan concluirse en tiempo y forma, y entrar en los tiempos definidos para el registro del Plan para la Igualdad "Marco General" para IPT.</p>			
Cronograma	2022	2023	2024	2025
Responsable	Área de personas			
Indicadores generales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de Planes para la Igualdad de las mesas locales desarrollados.</li> </ul>			

## 4.5 CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN

---

Si bien el calendario de actuación de cada medida se recoge en cada una de ellas con una identificación del momento temporal de desarrollo o ejecución de la acción con un “color crema” con respecto al ámbito temporal 2022-2025 tal y como refleja el ejemplo de la medida:

Se adjunta dicho calendario por año de actuación, medidas y seguimiento del Plan





Sep-22	Oct-22	Nov-22	Dec-22
es locales			
	Reunion Comision seguimiento Supra		
		Medida 1. Formación participantes procesos selección	
		Medida 4. Recurrente- Identificación y seguimiento de procesos selección, susceptibles acciones positivas.	
		Medida 6. Indicadores desagregados por sexo en los procesos de selección	
		Medida 8. Recurrente. Procesos promoción susceptibles acciones positivas	
	Medida 9. Sistema seguimiento para valorar el impacto de la formación interna en la promoción interna.		
		Medida 10. Revisión y adecuación proceso selección interna. Difusión responsables. "Guía buenas prácticas en selección y promoción interna".	
		Medida 11. Propuesta % mujeres plan liderazgo por grupos profesionales.	
		Medida 12. Indicadores desagregados por sexo en los procesos de promoción y formación	
		Medida 13. Recurrente . Conversaciones de reincorporación para detectar necesidades de actualización de habilidades o conocimientos.	
		Medida 14. Visibilizar y/o reforzar procedimientos internos para que en caso de maternidad, paternidad, excedencia por cuidado participar en cobertura vacantes y promociones en las mismas condiciones.	
		Medida 15. Planificación de un plan de sucesión de manera metódica y organizada	
		Medida 16. Análisis de la Brecha	
	Medida 18. Registros Salariales anuales y análisis evolución		
		Medida 19. Valorar posibilidad garantizar RV en maternidad, paternidad y lactancia.	
		Medida 21. Consulta para aflorar casos acoso.	
		Medida 22. Actualización de actual protocolo para acoso sexual y por razon de sexo.	
		Medida 23. Actualización con Legal - PRL extender protocolo cuando implicadas subcontratas, clientes, etc...	
		Medida 30. Evaluación del impacto de género de las acciones de mejora del estudio de psicosociales de 2020. Posibilidad encuesta al final Plan para la igualdad.	
		Medida 31. Encuesta sobre necesidades reales de cuidados.	
		Medida 32. Posibilidad de solicitar mayor flexibilidad a los planteamientos actuales basadas en situaciones de dificultad. Difundir la medida si así se decide . Posibilidad de homogeneizar.	
		Medida 38. Buzón sugerencias sobre conciliación.	
	Medida 43. Actualización plan de comunicación y accesibilidad diagnóstico y Plan. Tb en acogida		
		Medida 44. Elaboración y difusión de una instrucción para el Uso no sexista del lenguaje y las imágenes. Revisión del lenguaje en documentación. Acciones de sensibilización.	
		Medida 46. Promover la inclusión de las perspectiva de género en los objetivos del PdG.	

	Jan-23	Feb-23	Mar-23	Apr-23	May-23	Jun-23	Jul-23
2023	Reunion Comision seguimiento Supra			Reunion Comision seguimiento Supra			Reunion Com S
	Medida 1. Formación participantes procesos selección						
			Medida 2. Confección "Guia buenas prácticas en selección y DPTs" e incorporacional proceso selección.			Medida 2. Confección "Guia buenas prácticas en selección y DPTs" e incorporacional proceso selección. Compartirlo con colaboradores. ETTS....	
					Medida 3. Taller anual de selección/Promoción entre técnicosRRHH, además de compartir prácticas en el GF mensual de Personas		
	Medida 4. Recurrente- Identificación y seguimiento de procesos selección, susceptibles acciones positivas.						
		Medida 5. Colaboraciones educativas y divulgativas vocaciones técnicas y tecnologicas en niñas y juvenes.					
	Medida 7. Impulso mujeres en programas desarrollo mandos intermedios. Networking y mentoring. EWT						
	Medida 8. Recurrente. Procesos promoción susceptibles acciones positivas						
						Medida 9. Sistema seguimiento para valorar el impacto de la formación interna en la promoción interna.	
						Medida 10. Revisión y adecuación proceso selección interna. Difusión responsables. "Guia buenas prácticas en selección y promoción interna".	
	Medida 13. Recurrente . Conversaciones de reincorporación para detectar necesidades de actualización de habilidades o conocimientos.						
	Medida 14. Visibilizar y/o reforzar procedimientos internos para que en caso de maternidad, paternidad, excedencia por cuidado participar en cobertura vacantes y promociones en las mismas condiciones.						
	Medida 15. Planificación de un plan de sucesión de manera metódica y organizada						
	Medida 16. Análisis de la Brecha						
		Medida 19. Valorar posibilidad garantizar RV en maternidad, paternidad y lactancia.					
					Medida 21. Consulta para aflorar casos acoso.		
	Medida 22. Readecuación de actual protocolo para acoso sexual y por razon de sexo.						
				Medida 23. Valoración con Legal - PRL extender protocolo cuando implicadas subcontratas, clientes, etc...			
	Medida 24. Reestructuración comisiones acoso.						

Jul-23	Aug-23	Sep-23	Oct-23	Nov-23	Dec-23
Comisión seguimiento Supra			Reunion Comisión seguimiento Supra		
Medida 4. Recurrente- Identificación y seguimiento de procesos selección, susceptibles acciones positivas.					
Medida 7. Impulso mujeres en programas desarrollo mandos intermedios. Networking y mentoring. EWT					
Medida 8. Recurrente. Procesos promoción susceptibles acciones positivas					
					Medida 9. Sistema seguimiento para valorar el impacto de la formación interna en la promoción interna.
				Medida 11. Propuesta % mujeres plan liderazgo por grupos profesionales.	
Medida 13. Recurrente . Conversaciones de reincorporación para detectar necesidades de actualización de habilidades o conocimientos.					
Medida 15. Planificación de un plan de sucesión de manera metódica y organizada					
			Medida 17. Elaboración, aprobación e implantación Planes de acción a partir de medida 16. Análisis Brecha		
		Medida 18. Registros Salariales anuales y análisis evolución			
			Medida 20. Dotación recursos económicos para abordar objetivos reducción brecha.		

	Jan-23	Feb-23	Mar-23	Apr-23	May-23	Jun-23	Jul-23
2023							
				Medida 26. Difusion nuevo protocolo acoso y puesta a disposición. Campaña visibilización.			Medida 26. Difusion nuevo protocolo acoso y puesta a disposición. Campaña visibilización.
		Medida 31. Encuesta sobre necesidades reales de cuidados.					
			Medida 32. Sistematización y comunicación de las medidas existentes y del proceso de solicitud y concesión.				Medida 32. Sistematización y comunicación de las medidas existentes y del proceso de solicitud y concesión.
		Medida 35. Estudiar la posibilidad de solicitar mayor flexibilidad a los planteamientos actuales basadas en situaciones de dificultad. Difundir la medida si así se decide . Posibilidad de homogeneizar.					
					Medida 36: Acciones de sensibilización para fomentar la corresponsabilidad entre los hombres.		
				Medida 37: Jornada anual sobre Igualdad. , agendar acciones sobre sesnsibilización, grupos de reflexión,			
		Medida 38. Buzón sugerencias sobre conciliación.					
		Medida 39. Participación integrantes comisiones en foros para compartir con empresas del entorno conocimientos y experiencias					
					Medida 41. Redactar y comunicar una declaración de compromiso con la Igualdad por Dirección.		
		Medida 42. Recurrente. Desarrollar la perspectiva de género en la politica de patrocinios y recogerlo en el procedimiento de Mkt.					
		Medida 44. Elaboración y difusión de una instrucción para el Uso no sexista del lenguaje y las imágenes. Revisión del lenguaje en documentación. Acciones de sensibilización.					

	Aug-23	Sep-23	Oct-23	Nov-23	Dec-23
			Medida 25: Formación por profesionales a los vinculados al protocolo acoso.		
n nuevo pro- sta a disposi- sibilización.					
			Medida 27: Formación por profesionales a RLPT sobre protocolo acoso para garantizar vigilancia cumplimiento protocolos.		
		Medida 28. Estudio de las razones que están detrás de los items peor valorados en las encuestas. Acción 21.			
matización y as medidas proceso de cesión.					
		Medida 33. Incentivar el uso de las medidas de conciliación como alternativa a la reducción de jornada. Revisión de los procedimientos de solicitud y comunicación.			
		Medida 39. Participación integrantes comisiones en foros para compartir con empresas del entorno conocimientos y experiencias			
		Medida 42. Recurrente. Desarrollar la perspectiva de género en la política de patrocinios y recogerlo en el procedimiento de Mkt.			
				Medida 43. Incluir cláusulas sociales o criterios que favorezcan a aquellas empresas comprometidas con la igualdad en procesos de contratación y políticas de compras y convenios de colaboración.	
		Medida 45. Revisar lenguaje y contenidos de manuales de acogida y resto comunicaciones internas y externas.			
				Medida 46. Promover la inclusión de las perspectiva de género en los objetivos del PdG.	

	Jan-24	Feb-24	Mar-24	Apr-24	May-24	Jun-24	Jul-24	
2024	Reunion Comision seguimiento Supra			Reunion Comision seguimiento Supra			Reunion Comision Supra	
					Medida 3. Taller anual de selección/Promoción entre técnicosRRHH, además de compartir prácticas en el GF mensual de Personas			
	Medida 4. Recurrente- Identificación y seguimiento de procesos selección, susceptibles acciones positivas.							
		Medida 5. Colaboraciones educativas y divulgativas vocaciones técnicas y tecnologicas en niñas y jovenes.						
	Medida 7. Impulso mujeres en programas desarrollo mandos intermedios. Networking y mentoring. EWT							
	Medida 8. Recurrente. Procesos promoción susceptibles acciones positivas							
							Medida 9. Sistema seguimiento para valorar el impacto de la formación interna en la promoción interna.	
	Medida 13. Recurrente . Conversaciones de reincorporación para detectar necesidades de actualización de habilidades o conocimientos.							
	Medida 15. Planificación de un plan de sucesión de manera metódica y organizada							
					Medida 26. Difusion nuevo protocolo acoso y puesta a disposición. Campaña visibilización.			
		Medida 29. Incorporación de las perspectiva de género en la evaluación de los riesgos psicosociales. Mantener la variable sexo como criterio segmentación, análisis y para el diseño de acciones .						
		Medida 33. Incentivar el uso de las medidas de conciliación como alternativa a la reducción de jornada. Revisión de los procedimientos de solicitud y comunicación.						
						Medida 36: Acciones de sensibilización para fomentar la corresponsabilidad entre los hombres.		
	Medida 39. Participación integrantes comisiones en foros para compartir con empresas del entorno conocimientos y experiencias							
	Medida 42. Recurrente. Desarrollar la perspectiva de género en la política de patrocinios y recogerlo en el procedimiento de Mkt.							
		Medida 43. Incluir cláusulas sociales o criterios que favorezcan a aquellas empresas comprometidas con la igualdad en procesos de contratación y políticas de compras y convenios de colaboración.						
		Medida 45. Revisar lenguaje y contenidos de manuales de acogida y resto comunicaciones internas y externas.						

	Aug-24	Sep-24	Oct-24	Nov-24	Dec-24
seguimiento			Reunion Comision seguimiento Supra		
Medida 4. Recurrente- Identificación y seguimiento de procesos selección, susceptibles acciones positivas.					
Medida 7. Impulso mujeres en programas desarrollo mandos intermedios. Networking y mentoring. EWT					
Medida 8. Recurrente. Procesos promoción susceptibles acciones positivas					
					Medida 9. Sistema seguimiento para valorar el impacto de la formación interna en la promoción interna.
				Medida 11. Propuesta % mujeres plan liderazgo por grupos profesionales.	
Medida 13. Recurrente . Conversaciones de reincorporación para detectar necesidades de actualización de habilidades o conocimientos.					
Medida 15. Planificación de un plan de sucesión de manera metódica y organizada					
			Medida 17. Elaboración, aprobación e implantación Planes de acción a partir de medida 16. Análisis Brecha		
		Medida 18. Registros Salariales anuales y análisis evolución			
			Medida 20. Dotación recursos económicos para abordar objetivos reducción brecha.		
			Medida 27: Formación por profesionales a RLPT sobre protocolo acoso para garantizar vigilancia cumplimiento protocolos.		
Medida 39. Participación integrantes comisiones en foros para compartir con empresas del entorno conocimientos y experiencias					
Medida 42. Recurrente. Desarrollar la perspectiva de género en la política de patrocinios y recogerlo en el procedimiento de Mkt.					
				Medida 46. Promover la inclusión de las perspectiva de género en los objetivos del PdG.	

	Jan-25	Feb-25	Mar-25	Apr-25	May-25	Jun-25	Jul-25	
2025	Reunion Comision seguimiento Supra			Reunion Comision seguimiento Supra			Reunion Comision Supra	
					Medida 3. Taller anual de selección/Promoción entre técnicosRRHH, además de compartir prácticas en el GF mensual de Personas			
	Medida 4. Recurrente- Identificación y seguimiento de procesos selección, susceptibles acciones positivas.							
		Medida 5. Colaboraciones educativas y divulgativas vocaciones técnicas y tecnologicas en niñas y jovenes.						
	Medida 7. Impulso mujeres en programas desarrollo mandos intermedios. Networking y mentoring. EWT							
	Medida 8. Recurrente. Procesos promoción susceptibles acciones positivas							
							Medida 9. Sistema seguimiento para valorar el impacto de la formación interna en la promoción interna.	
	Medida 13. Recurrente . Conversaciones de reincorporación para detectar necesidades de actualización de habilidades o conocimientos.							
	Medida 15. Planificación de un plan de sucesión de manera metódica y organizada							
		Medida 29. Incorporación de las perspectiva de género en la evaluación de los riesgos psicosociales. Mantener la variable sexo como criterio segmentación, análisis y para el diseño de acciones.						
	Medida 39. Participación integrantes comisiones en foros para compartir con empresas del entorno conocimientos y experiencias							
	Medida 42. Recurrente. Desarrollar la perspectiva de género en la politica de patrocinios y recogerlo en el procedimiento de Mkt.							

	Aug-25	Sep-25	Oct-25	Nov-25	Dec-25
seguimiento			Reunion Comision seguimiento Supra		
Medida 4. Recurrente- Identificación y seguimiento de procesos selección, susceptibles acciones positivas.					
Medida 7. Impulso mujeres en programas desarrollo mandos intermedios. Networking y mentoring. EWT					
Medida 8. Recurrente. Procesos promoción susceptibles acciones positivas					
					Medida 9. Sistema seguimiento para valorar el impacto de la formación interna en la promoción interna.
				Medida 11. Propuesta % mujeres plan liderazgo por grupos profesionales.	
Medida 13. Recurrente . Conversaciones de reincorporación para detectar necesidades de actualización de habilidades o conocimientos.					
Medida 15. Planificación de un plan de sucesión de manera metódica y organizada					
			Medida 17. Elaboración, aprobación e implantación Planes de acción a partir de medida 16. Análisis Brecha		
		Medida 18. Registros Salariales anuales y análisis evolución			
			Medida 20. Dotación recursos económicos para abordar objetivos reducción brecha.		
			Medida 25: Formación por profesionales a los vinculados al protocolo acoso.		
			Medida 27: Formación por profesionales a RLPT sobre protocolo acoso para garantizar vigilancia cumplimiento protocolos.		
			Medida 30. Evaluación del impacto de género de las acciones de mejora del estudio de psicosociales de 2020. Posibilidad encuesta al final Plan para la igualdad.		
Medida 39. Participación integrantes comisiones en foros para compartir con empresas del entorno conocimientos y experiencias					
Medida 42. Recurrente. Desarrollar la perspectiva de género en la política de patrocinios y recogerlo en el procedimiento de Mkt.					
				Medida 46. Promover la inclusión de las perspectiva de género en los objetivos del PdG.	

## 4.6 REGISTRO, VIGENCIA, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN IPT

La vigencia del Plan para la igualdad de mujeres y hombres en IPT tendrá la duración 2022-2025.

Este plan ha sido registrado en el REGCON, Registro y deposito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad el 24.06.2022 bajo el nº de registro 010812.

68

Habrà de ser revisado, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
- 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.

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.

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.

El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad.

No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.

## 4.7 COMISIÓN PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL I PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN IPT

---

A partir de la Comisión Negociadora y tal y como su Reglamento de Funcionamiento recoge, se definirá la Comisión de Seguimiento del Plan y sus funciones, que será paritaria y cuya composición seguirá criterios de representatividad y proporcionalidad de todos centros de trabajo y sindicatos, respectivamente.

Respecto a los miembros de la comisión de seguimiento, en un principio, la Comisión de seguimiento tendrá la misma composición que la comisión negociadora del Plan y en la primera reunión de seguimiento se procederá a su renovación. Posteriormente se valorará la conveniencia de un grupo más reducido para incrementar la operatividad de la misma.

Dada la complejidad organizativa de IPT, y siguiendo el esquema de trabajo de la Comisión Negociadora, será posible que se constituyan Comisiones de Seguimiento delegadas en cada uno de las Unidades recogidas en la cláusula 4.1 de este Plan, que aportarán su labor de seguimiento a la Comisión de Seguimiento y Evaluación paritaria formalmente constituida según los criterios del RD901.

El seguimiento y la evaluación de las medidas del Plan para la Igualdad se realizará de forma periódica con una reunión mínima cada 3 meses de la Comisión Negociadora Supra y la misma periodicidad para las Comisiones de Seguimiento delegadas mencionadas en el párrafo anterior. 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 de cada Unidad elaborará los informes pertinentes para las evaluaciones intermedias y para la evaluación final, que habrán de ser aprobados por la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.

Los informes de seguimiento serán hechos públicos también entre la plantilla de IPT.

## 4.8 RECURSOS COMPROMETIDOS POR LA EMPRESA

---

IPT realizará anualmente una previsión de los recursos económicos y personales, que va a necesitar en cada uno de los años de ejecución del I Plan para la Igualdad de mujeres y hombres:

- Asignará horas a las personas que vayan a participar en la ejecución de las acciones que recoge el Plan.
- Ofrecerá formación y sensibilización en materia de Igualdad, de acuerdo a las acciones detalladas en este Plan.





05

PROCEDIMIENTO  
PARA LA RESOLUCIÓN  
DE DISCREPANCIAS  
EN LA APLICACIÓN,  
SEGUIMIENTO,  
EVALUACIÓN O  
REVISIÓN DEL PLAN



El I. Plan para la Igualdad de INGETEAM POWER TECHNOLOGY, SA será revisado, de acuerdo al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
- 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.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial a 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 las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- 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.
- 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.

De este modo, si cualquiera de las situaciones anteriores, supone realizar algún tipo de modificación, se seguirá el siguiente procedimiento:

1. Convocar una reunión de la Comisión Negociadora
2. Desarrollar un Informe que incluya:
  - ✓ Naturaleza de la modificación pertinente
  - ✓ Propuesta de modificación
3. Elaboración del acta de reunión indicando la modificación acordada.
4. El acta de reunión deberá ir firmada como mínimo por un miembro de cada una de las partes. Servirá tanto firma manuscrita como firma digital.

Por otra parte, en el caso de producirse discrepancias en el seno de la Comisión Negociadora en el procedimiento de modificación, en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del presente Plan de Igualdad, la Comisión podrá:

1 Desarrollar un informe que incluya:

- ✓ Naturaleza de la discrepancia que ha motivado el bloqueo.
- ✓ Propuesta de nuevas acciones a desarrollar a raíz del bloqueo y resultados de las votaciones en el seno de la Comisión.
- ✓ Calendario de ejecución, responsables e indicadores de seguimiento y evaluación para las nuevas acciones propuestas.
- ✓ Este informe deberá ser aprobado por la Comisión Negociadora por consenso e incluido como Anexo en las memorias finales del presente Plan de Igualdad.

2 Acudir al Servicio SIMA (Madrid), teniendo en cuenta el alcance del Plan a todos os centros de trabajo de IPT en España, para que resuelva la discrepancia en favor de una de las dos partes negociadoras (empresa o social).

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.