

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES (2022-2026)

Ingeteam Indar Machines SA



Ingeteam

índice

PLAN PARA LA IGUALDAD
DE MUJERES Y HOMBRES



- 01** Información general de la empresa 04
- 02** Determinación de las partes que conciertan el plan 07
- 03** Ámbito de aplicación personal, territorial y temporal 10
- 04** Datos y conclusiones generales del diagnóstico 12
- 05** Auditoría retributiva 16
- 06** Objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad 43
- 07** Medidas, plazos, calendario e indicadores 45
- 08** Medios y recursos 57
- 09** Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica 59
- 10** Composición y funcionamiento de la Comisión de Igualdad 61
- 11** Procedimiento de modificación 65

01

INFORMACIÓN GENERAL
DE LA EMPRESA



Ingeteam Indar Machines S.A. es una de las empresas del grupo Ingeteam ubicada en Beasain (Gipuzkoa) y Segorbe (Castellón). Está especializada en la fabricación de máquinas eléctricas rotativas y es líder en el sector.

Ingeteam Indar Machines, en adelante Ingeteam Beasain, fundada en 1940, se ha encargado desde entonces del diseño, fabricación y servicio de motores y generadores eléctricos. Cuenta con instalaciones de 50.000 metros cuadrados para la parte de Beasain, donde se trabaja todo el proceso productivo de la máquina eléctrica. INGETEAM BEASAIN tiene un modelo de organización matricial y basa su trabajo en la innovación y el trabajo en equipo.

INGETEAM BEASAIN está organizado en diferentes unidades de negocio y en cada una de ellas se agrupan productos de similares características técnicas y orientados a mercados similares. Las unidades de negocio son:

- **WIND GENERATORS:** la sección de eólicas de INGETEAM BEASAIN es líder en su segmento, ofreciendo a los principales fabricantes de turbinas eólicas del mundo generadores de hasta 9MW de potencia. Hasta ahora ha entregado generadores con una potencia de 40,5 GW, equivalente a la demanda anual de 8.000.000 unidades domésticas.
- **HYDRO:** Es líder mundial en el diseño y fabricación de generadores síncronos de hasta 100 MVA de potencia unitaria en tensiones de hasta 15 kV. También dispone de un servicio de rehabilitación y/o revitalización de grandes generadores con referencias de hasta 200 MVA.
- **M&G y FPG:** INGETEAM BEASAIN ofrece máquinas eficientes para el sector naval, silenciosas, sin vibraciones ni ruidos y respetuosas con el medio ambiente. La red de fuerzas contribuye a una creación flexible que permite alcanzar una gran estabilidad. Suministra electricidad con la máxima eficiencia en tierra, mar o incluso en lugares remotos. Se centra en el diseño de generadores para acoplar a motores de gas, diésel y multifuel. Recoge motores y generadores eléctricos, síncronos, asíncronos y de corriente continua.
- **SMP:** ofrece motores sumergibles y bombas de alta capacidad que se utilizan en sectores como el agua, la agricultura, la industria y otras aplicaciones estrictas.
- **T&D:** Ingeteam diseña, fabrica y suministra productos y soluciones de control, protección y medida para la automatización de subestaciones, con el objetivo de digitalizar la red de transporte y distribución eléctrica. Asimismo, ofrece soluciones basadas en electrónica de potencia (donde destacan los STATCOM, SSSC y Energy Storage Systems), y máquina rotativa (Compensadores Síncronos), enfocadas a la mejora de la calidad de energía, continuidad de suministro, optimización de la operación y mejora de la estabilidad del sistema eléctrico.

Dentro de este sector en Ingeteam Beasain contamos con la parte de Grid Services compuesta por Indarcom en Indargrid.

Indarcom: compensadores síncronos para ayudar en la transición Energética y Descarbonización (se busca la reducción de emisiones de CO₂ y combatir el cambio climático, muchos países están variando su mix de generación eléctrica, potenciando las Energía Renovables frente a las tradicionales fuentes de generación basadas en combustibles Fósiles y Nucleares).

Indargrid: ecosistema que llevará a cabo la integración de energías renovables en la Red Eléctrica permitiendo que cada central eléctrica proporcione servicios de alto valor a la Red.

Plan para la igualdad de Ingeteam Indar Machines, S.A.

- **FPG:** INGETEAM contribuye a una generación flexible que permite alcanzar un alto nivel de estabilidad de red. Suministra electricidad con la mayor eficiencia allá donde sea necesario en tierra, mar o incluso en lugares remotos. Se centra en el diseño de generadores para ser acoplados a motores gas, diésel o multifuel.
- **ELECTROMOBILITY:** INGETEAM ofrece motores eléctricos Indar fabricados para proporcionar una eficiencia, fiabilidad, resistencia y rendimiento óptimos a los Vehículos Eléctricos que requieran dichos equipos, ajustando su diseño personalizado a las condiciones de disponibilidad de espacio en cada proyecto.

Los Servicios Centrales ofrecen a estas ocho unidades una serie de servicios y apoyos. Los Servicios Centrales están compuestos por los siguientes departamentos: Servicios Generales, Recursos Humanos, TIC (Tecnologías de la Información y Comunicación), Servicios Jurídicos, Departamento de Prevención y Medio Ambiente, I+D, Departamento de Desarrollo de Negocios, Compras, Administración, Marketing y Comunicación.

La Misión de INGETEAM BEASAIN es la siguiente: INGETEAM BEASAIN, es parte de Ingeteam. Desarrollando productos y servicios tecnológicos de calidad orientados a la transformación de la energía, combinamos nuestro negocio con el del cliente.

Trabajaremos:

- De cara al exterior: desde el sector cliente, desde la accesibilidad, el compromiso y la promoción de la diversificación.
- Hacia dentro: priorizando la prevención y la seguridad en el trabajo, siguiendo un modelo organizativo transparente, teniendo en cuenta el potencial de las personas y fomentando la innovación e I+D continua.

Buscamos un crecimiento sostenible basado en las personas de la cultura de fuerza y la generación de riqueza en el entorno.

El equipo de INGETEAM BEASAIN está formado por 801 personas. INGETEAM BEASAIN es una empresa implicada en la responsabilidad social, y una de las responsabilidades de la organización es hacer suyas las inquietudes sociales y culturales de la sociedad.

Los puestos de trabajo en INGETEAM BEASAIN se distribuyen según los siguientes grupos profesionales:

Grupo	Puesto
01	Dirección
02	Líderes/Responsables
03	Resp. planificación, producción, legal
04	Comerciales y jefas - jefes de proyecto
05	Ingenieras/os – Licenciadas/os con plantilla a su cargo
06	Ingenieras/os y licenciadas/os
07	Encargados de taller, técnicos/as de calidad y SAT
08	Administrativas y delineantes
09	Oficiales de 1er y 2º nivel del taller
10	Oficiales de 3er nivel y especialistas del taller

02

DETERMINACIÓN
DE LAS PARTES QUE
CONCIERTAN EL PLAN



Plan para la igualdad de Ingeteam Indar Machines, S.A.

En la fase de trabajos previos, se creó la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Género. La Comisión, además de realizar un diagnóstico de igualdad de género en la empresa, tiene las siguientes funciones:

1. Negociar y elaborar el diagnóstico, medidas, medios y cronograma para el plan.
2. Impulsar la implantación del plan, definir indicadores y realizar seguimiento y evaluación del plan.
3. Promover la paridad de género y la formación de sus integrantes.
4. Velar por una composición de la parte social proporcional y representativa.
5. Aprobar el plan y registrarlo.
6. Impulsar acciones de información y sensibilización.
7. Velar por el cumplimiento del Plan.
8. Diseñar medidas correctoras para garantizar la consecución de los objetivos.
9. Atender y resolver las consultas de la plantilla.
10. Garantizar la correcta difusión de la información realizada durante el proceso.
11. Proponer, y en su caso aprobar modificaciones a este reglamento.

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Género de INGETEAM BEASAIN está compuesta por las siguientes personas:

Nombre	Puesto o Cargo	En representación de
Jose Ignacio Carrera Dorronsoro	Responsable de Personas	La Empresa
Leire Ezkerra Celaya	Responsable de formación	La Empresa
Aloña Arratibel Zeberio (coordinadora)	Resp. adm. de personas	La Empresa
María Dolores Lafuente Sanchez	Responsable de Segorbe	La Empresa
Ibon Zarrabeitia Aramburu	Resp. de Taylor Made	La Empresa
Aimar Salamanca Auzmendi	Resp. negocio FPG	La Empresa
Mireia Villaro Mate	Responsable de comunicación	La Empresa
Naiara Lasa Garmendia	Técnico planificación	Trabajadores/as (LAB)
Daniel Lopez Moreno	Técnico premontaje	Trabajadores/as (LAB)
Koro Olaizola Ayerdi	Técnico constructivo	Trabajadores/as (ELA)
Jesús María Rojo Andrés	Técnico constructivo	Trabajadores/as (ELA)
José Antonio García Pérez	Técnico almacén	Trabajadores/as (CCOO)
Laura Enguidanos Calatayud	Segorbe	Trabajadores/as (CCOO)
Antonio Miguel Durán Moreno	Segorbe	Trabajadores/as (UGT)

COMPROMISO

El Director de Recursos Humanos de INGETEAM BEASAIN, Jose Ignacio Carrera Dorransoro, mediante un documento firmado sobre la promoción de la negociación del plan de igualdad, se compromete a negociar el plan de igualdad de INGETEAM BEASAIN y el diagnóstico previo.

FORMACIÓN

Las personas que componen la Comisión negociadora recibieron una formación de dos horas impartida por Emun Aholkularitza (consultoría en igualdad de género homologada por Emakunde) sobre igualdad de género en noviembre del 2021.

03

ÁMBITO DE APLICACIÓN
PERSONAL, TERRITORIAL
Y TEMPORAL



Plan para la igualdad de Ingeteam Indar Machines, S.A.

El ámbito de aplicación se refiere a toda la organización de la empresa INGETEAM BEASAIN, en concreto a todas las personas trabajadoras contratadas de acuerdo a la legislación laboral, que presten sus servicios en cualquiera de los centros de trabajo que tiene o tenga en el futuro. Esto es, aproximadamente de 801 personas. Su ámbito geográfico abarca a la provincia de Castellón y Gipuzkoa. El primer Plan de Igualdad de INGETEAM BEASAIN tendrá una vigencia de 4 años, comenzando el 1 de septiembre de 2022 hasta el 31 de agosto de 2026.

04

DATOS Y CONCLUSIONES GENERALES DEL DIAGNÓSTICO



En este apartado se incluyen los principales resultados y conclusiones del diagnóstico.

Características generales de la organización:

- El hecho de que Ingeteam recoja la igualdad en sus compromisos y alguna empresa del grupo tenga el certificado de Emakunde puede servir de palanca a favor de la igualdad en las empresas del grupo.
- La actividad laboral de INGETEAM BEASAIN pertenece a un sector tradicionalmente masculinizado.
- El 70% de las mujeres comenzó a trabajar en INGETEAM BEASAIN hace más de 10 años y en el último año sólo se han incorporado el 1,65% de las mujeres. Mientras que las incorporaciones de personas jóvenes sigan siendo mayoritariamente de hombres, la presencia de las mujeres no aumentará.
- El nivel de estudios de los hombres en los grupos superiores es inferior al de las mujeres.
- 17 de las 23 mujeres de los grupos 2, 3 y 4 tienen al menos un hijo o hija. En general, la maternidad no es un obstáculo en INGETEAM BEASAIN para ocupar puestos de mayor nivel.

Segregación horizontal:

- Plantilla total de INGETEAM BEASAIN: 15% de mujeres. Sector de la industria en la CAE (2019): 20,7% de mujeres. La actividad laboral de INGETEAM BEASAIN pertenece a un sector tradicionalmente masculino.
- Las mujeres se concentran en los departamentos y puestos tradicionalmente relacionados con roles femeninos, los cuales cuentan con menor valor social y económico en el mercado laboral. Y esta es una de las razones de la brecha salarial entre mujeres y hombres.

Segregación vertical:

- No hay ninguna mujer en dirección y en los grupos superiores, 2 y 3, el 15% son mujeres. Cuantas menos mujeres referentes haya en puestos de liderazgo más difícil romper con los estereotipos de género sobre la capacidad de liderazgo de las mujeres.
- El hecho de que las mujeres no ocupen puestos de dirección disminuye su poder de decisión e influye en la brecha salarial.

Gestión de personas: selección, promoción y formación

- Se ha contratado a una persona para un puesto directivo y ha sido hombre. El 75% de las personas contratadas para puestos de nivel medio han sido hombres.
- Las personas que participan en los procesos de selección no tienen formación respecto a igualdad de género y eso puede aumentar el riesgo de tomar decisiones basadas en estereotipos de género
- No informar sobre puestos vacantes y promociones a la plantilla dificulta la oportunidad de tránsito dentro de la empresa.
- Del total de personas promocionadas en 2021, el 20% fueron mujeres. Entre las promociones con cambio de categoría, el 12,5% fueron mujeres.

- El 75% de las mujeres y el 38% de los hombres que respondieron el cuestionario piensan que la promoción interna no garantiza la igualdad de trato/oportunidades entre mujeres y hombres.
- El 90% de las horas de formación han sido utilizadas por hombres. Teniendo en cuenta que las mujeres son el 15% de la plantilla, en proporción, las mujeres han disfrutado de menos horas de formación.
- El 16% de las horas de formación han sido fuera del horario laboral. Las formaciones fuera del horario laboral dificultan la conciliación del trabajo y la vida personal.

Política retributiva

- La brecha salarial general oscila entre el 1% y el 4%.
- El hecho de que la mayoría de las personas que deciden reducir la jornada sean mujeres influye directamente en su poder adquisitivo (durante la vida laboral y tras la jubilación).
- El 42% de las personas que perciben plus 3000 son mujeres; ese porcentaje es del 23% en el plus 9000, lo cual influye negativamente en los salarios de las mujeres.

Condiciones de trabajo

- El 51% de las mujeres, frente al 28% de hombres, piensa que los estereotipos influyen en las condiciones y oportunidades de trabajo.
- Parte del colectivo piensa que para avanzar en la trayectoria profesional no es suficiente con demostrarlo día a día, que hay que pedirlo.

Conciliación corresponsable

- De las 54 personas en reducción, el 43% son mujeres. Las mujeres que deciden reducir su jornada por cuidado de menores es 5 veces superior a los hombres. Eso indica que el cuidado de hijos e hijas recae, sobre todo, en las mujeres. Las reducciones tienen un efecto negativo en las pensiones, y lo tendrá, en proporción, más en las mujeres.
- El 60% de las mujeres piensa que recurrir a medidas de conciliación conlleva la pérdida de oportunidades profesionales.
- La obligación de parar una hora para comer (oficina) y no tener flexibilidad horaria (taller) dificulta la conciliación corresponsable.

Acoso sexual y/o por razón de sexo

- El 26% de las mujeres se han sentido excluidas por razones de sexo, y el 27% admite que los chistes machistas son habituales. El 3% de las mujeres admite haber sufrido acoso sexual.
- Hay un protocolo que recoge 3 tipos de acoso entre los que están los sexuales y los que son por razón de sexo. Las personas que forman el comité de Prevención del Acoso no tienen formación sobre igualdad de género.

Imagen y lenguaje

- El hecho de utilizar el masculino genérico tanto en comunicaciones internas como en externas puede hacer que las mujeres no se sientan aludidas y que su participación sea menor.

Actitud hacia la igualdad de género

- Los hombres han puntuado un 0,72 sobre 5 más la satisfacción con la igualdad de género entre hombres y mujeres en INGETEAM BEASAIN.

05

AUDITORÍA
RETRIBUTIVA



5.1 SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DE LA EMPRESA

5.1.1 AGRUPACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Para poder agrupar los puestos de trabajo según lo establecido en el artículo 4 sobre la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor del RD 902 Ingeteam Indar Machines, S.A., no dispone de un sistema de valoración de puestos de trabajo analítico y homogéneo propio. Por lo que, por el momento, no disponemos de ninguna herramienta propia que nos permita realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia, permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo y que además garantice la perspectiva de género.

Por lo tanto, para la realización de las agrupaciones, se han tenido en cuenta los siguientes criterios:

- Las categorías y la clasificación de las personas trabajadoras en base a lo que indica el Convenio Colectivo de la Empresa. Se considera que esta clasificación es muy limitada para el análisis a realizar. Se observa la necesidad de otra herramienta complementaria.
- Factores que propone la Herramienta para la Valoración de Puestos de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social que valora los puestos de trabajo según lo establecido tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en el RD 902:
 - 1) Naturaleza de las funciones o tareas.
 - 2) Condiciones educativas.
 - 3) Condiciones profesionales y de formación.
 - 4) Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño.

Las agrupaciones definidas según lo indicado en los párrafos anteriores han supuesto la base para el análisis del registro salarial como el de la segregación horizontal y segregación vertical. A continuación, la agrupación de los puestos de trabajo de Ingeteam Indar Machines:

Agrupación	Puesto
01	Dirección
02	Líderes/Responsables
03	Resp. planificación, producción, legal
04	Comerciales y jefas - jefes de proyecto
05	Ingenieras/os – Licenciadas/os con plantilla a su cargo
06	Ingenieras/os y licenciadas/os
07	Encargados de taller, técnicos/as de calidad y SAT
08	Administrativas y delineantes
09	Oficiales de 1er y 2º nivel del taller
10	Oficiales de 3er nivel y especialistas del taller

5.1.2 AGRUPACIONES SEGÚN PUESTO DE TRABAJO Y SEXO

Por porcentajes de sexo, estos son los puestos de trabajo que se han incluido en cada grupo:

Puestos por grupos	Hombres	Mujeres
GRUPO 01	100%	0%
Director Administración y Finanzas	100%	0%
Director de personas y PRL/MA	100%	0%
Director General	100%	0%
Director UN	100%	0%
Responsable I+D+i	100%	0%
Responsable Ingeniería de Producto	100%	0%
Responsable Organización y SSGG	100%	0%
GRUPO 02	84%	16%
Abogado	0%	100%
Director Global de Supply Chain	100%	0%
Director Operaciones	100%	0%
Key Account Manager Indarcom	100%	0%
Key Account Manager tracción/Electromov	0%	100%
Key Account Manager INDARGRID®	100%	0%
New Business Manager	100%	0%
Nuevos Desarrollos	100%	0%
Resp. Operaciones y Desarrollo de Produc	100%	0%
Responsable Administración y Finanzas	50%	50%
Responsable Calidad	0%	100%
Responsable Comercial	100%	0%
Responsable Compras	100%	0%
Responsable Compras y Logística	100%	0%
Responsable de Compras y Logística	100%	0%
Responsable de Operaciones	100%	0%
Responsable desarrollo negocio global/ve	100%	0%
Responsable FPG	100%	0%
Responsable Hidráulico	0%	100%
Responsable Ingeniería de Producto	100%	0%

Plan para la igualdad de Ingeteam Indar Machines, S.A.

Responsable Mantenimiento Instalaciones	100%	0%
Responsable Motors	100%	0%
RESPONSABLE PRL Y MA	100%	0%
Responsable Producción	100%	0%
Responsable Producción e Ingeniería de P	100%	0%
Responsable SSGG	100%	0%
Responsable TIC	100%	0%
GRUPO 03	82%	18%
Responsable Producto Terminado	100%	0%
Reponsable Mantenimiento	100%	0%
Responsable Semielaborado	100%	0%
Responsable Administración Fabricación	100%	0%
Responsable aprovisionamiento, logística	100%	0%
Responsable Aprovisionamientos y Técnico	100%	0%
Responsable Calidad	100%	0%
Responsable Calidad Clientes	100%	0%
Responsable Calidad Planta	100%	0%
Responsable centro de trabajo	0%	100%
Responsable Constructivo	67%	33%
Responsable de Montaje y Equilibrado	100%	0%
Responsable Desarrollo de Producto	100%	0%
Responsable Gestión de Producción	100%	0%
Responsable Ingeniería de Producción	100%	0%
Responsable Ingeniería de Producción	100%	0%
Responsable Ingeniería de Producto	50%	50%
Responsable Logística	0%	100%
Responsable Metrología	0%	100%
Responsable Operaciones	100%	0%
Responsable Planificación	50%	50%
Responsable Postventa	100%	0%
Responsable Producción	100%	0%
Responsable Proyectos	100%	0%
Responsable Site Activities	100%	0%

Plan para la igualdad de Ingeteam Indar Machines, S.A.

Responsable SQE	100%	0%
Responsable Tecnología y Consultoría	100%	0%
Responsable Tesorería y Técnico Tesorería	0%	100%
Técnico Site Activities	100%	0%
GRUPO 04	63%	37%
Back Office	25%	75%
Comercial	78%	22%
Jefe de Proyecto	65%	35%
GRUPO 05	46%	54%
Administración de personal	0%	100%
Back Office	0%	100%
Mecánico	50%	50%
Responsable Ingeniería	100%	0%
Responsable Eléctrico	100%	0%
Responsable Ofertas	100%	0%
Técnico Ingeniería de Producción	50%	50%
Técnico Soluciones/SAP	0%	100%
Térmico	0%	100%
GRUPO 06	73%	27%
Administración de personal	0%	100%
Administrativo	0%	100%
Aislamiento	100%	0%
Comprador	100%	0%
Comunicación	0%	100%
Control de Presencia	0%	100%
Eléctrico	90%	10%
EROSKET-APROVISIONAM. BOMBAS	100%	0%
Formación y Desarrollo	0%	100%
Hidráulico	0%	100%
Instrumentación y Control	100%	0%
Mecánico	69%	31%
Prejubilados	100%	0%
Responsable Ingeniería de Producción	100%	0%

Plan para la igualdad de Ingeteam Indar Machines, S.A.

Responsable Mecánico	100%	0%
Responsable Nuevos Desarrollos	100%	0%
Ruido	100%	0%
Selección y Desarrollo	0%	100%
Simulación y Control de Red Eléctrica	100%	0%
Simulación-Control Red Eléct INDARGRID	100%	0%
SQE	100%	0%
TEC. PRL Y MEDIO AMBIENTE	50%	50%
TEC. PRL Y MEDIO AMBIENTE y TÉCNICO SEGU	0%	100%
TEC. PRL Y MEDIO AMBIENTE/ADMINISTRACIÓN	100%	0%
Técnico Administración y finanzas	50%	50%
Técnico Administración y finanzas y Fisc	0%	100%
Técnico Calidad	100%	0%
Técnico Calidad Acopio	100%	0%
Técnico Calidad Producto Semiterminado	100%	0%
Técnico Calidad sistema	50%	50%
Técnico de Aprovisionamiento	100%	0%
Técnico Ingeniería de Producción	57%	43%
Técnico Inventarios	100%	0%
Técnico Kaizen	0%	100%
Técnico Logística	50%	50%
Técnico Nuevos Desarrollos y TEC. PRL Y	100%	0%
Técnico Planificación	100%	0%
Técnico Postventa	100%	0%
Técnico Proyectos/Desarrollos	67%	33%
Técnico Seguros	100%	0%
Técnico Site Activities	100%	0%
Técnico Soluciones/SAP	25%	75%
Técnico Tecnología y Consultoría	100%	0%
Térmico	100%	0%
GRUPO 07	97%	3%
Control de Calidad Producto	100%	0%
Encargado almacén WE-Segorbe	100%	0%

Plan para la igualdad de Ingeteam Indar Machines, S.A.

Encargado CIM- Segorbe	100%	0%
Encargado HYDRO-Segorbe	100%	0%
Encargado WE-Segorbe	100%	0%
Jefe de equipo	100%	0%
Jefe de equipo- Segorbe	100%	0%
Prejubilados	100%	0%
Reponsable Apilado	100%	0%
Reponsable Mantenimiento	100%	0%
Responsable Almacen	100%	0%
Responsable Almacen Recepción	100%	0%
Responsable Apilado	100%	0%
Responsable Aprovisionamiento	0%	100%
Responsable Banco de Pruebas	100%	0%
Responsable Barniz-Hornos	100%	0%
Responsable Bobinaje	100%	0%
Responsable BP I+D+i	100%	0%
Responsable Expediciones	100%	0%
Responsable Fab. Bobinas	100%	0%
Responsable Mecánico	100%	0%
Responsable Montaje	100%	0%
Responsable Montaje y Premontaje	100%	0%
Responsable Reparaciones	100%	0%
SQE	100%	0%
TEC. PRL	100%	0%
Técnico Calidad	100%	0%
Técnico Calidad Ensayos y Acopios	100%	0%
Técnico Calidad Planta	100%	0%
Técnico Calidad Producto Terminado	100%	0%
Técnico Calidad Rehabilitación	100%	0%
Técnico Gestión de Producción	100%	0%
Técnico Mant. Instalaciones Generales	100%	0%
Técnico Recepción	100%	0%
Técnico Site Activities	100%	0%
Técnico SQE	100%	0%

Plan para la igualdad de Ingeteam Indar Machines, S.A.

GRUPO 08	56%	44%
Administrativo	0%	100%
Comprador	50%	50%
Constructivo	73%	27%
Instrumentación y Control	25%	75%
Prejubilados	0%	100%
Técnico Administración y finanzas	0%	100%
Técnico Auxiliares	100%	0%
Técnico Barniz-Hornos	100%	0%
Técnico Compras SSGG	100%	0%
Técnico de Aprovisionamiento	27%	73%
Técnico Estructuras	100%	0%
Técnico Garita	0%	100%
Técnico Gestión de Viajes	0%	100%
Técnico Ingeniería de Producción	86%	14%
Técnico Logística	0%	100%
Técnico Marketing	0%	100%
Técnico Ofertas	83%	17%
Técnico Premontaje	100%	0%
Técnico Recepción	0%	100%
GRUPO 09	98%	2%
Prejubilados	90%	10%
Técnico Apilado	96%	4%
TÉCNICO APQ	100%	0%
Técnico Banco de Pruebas	100%	0%
Técnico Barniz- Hornos	100%	0%
Técnico Barniz-Hornos	100%	0%
Técnico Bobinaje	97%	3%
Técnico Chapas	100%	0%
Técnico de Banco de Pruebas	100%	0%
Técnico Expediciones	100%	0%
Técnico Fab Bobinas	94%	6%
Técnico Mant. Instalaciones Generales	100%	0%

Plan para la igualdad de Ingeteam Indar Machines, S.A.

Técnico Mantenimiento	100%	0%
Técnico Mecánico	97%	3%
Técnico Metrología	100%	0%
Técnico Montaje	100%	0%
Técnico Recepción-almacén	100%	0%
Técnico Reparaciones	100%	0%
GRUPO 10	91%	9%
Administrativo	0%	100%
Técnico Apilado	100%	0%
Técnico Banco de Pruebas	100%	0%
Técnico Barniz-Hornos	78%	22%
Técnico Bobinado	96%	4%
Técnico Expediciones	100%	0%
Técnico Fab Bobinas	89%	11%
Técnico Mant. Instalaciones Generales	100%	0%
Técnico Mecánico	83%	17%
Técnico Montaje	75%	25%
Técnico Recepción-almacén	100%	0%
Técnico Reparaciones	100%	0%
Técnico Premontaje	100%	0%
Total	85%	15%

5.1.3 ÁREAS SEGÚN SEXO

En cuanto a áreas, esta es la distribución de INGETEAM INDAR MACHINES por sexo

Personas por área, según sexo	Hombres	Mujeres	Total
ADMINISTRACION	4	8	12
CALIDAD	6	3	9
COMPRAS	26	18	44
I+D	86	28	114
OTROS	11	2	13
PRODUCCION	504	27	531
RRHH	1	7	8
SERVICIOS HOLDING	1	3	4
SERVICIOS JURIDICOS		1	1
SSII (TIC)	7	5	12
VENTAS	34	19	53
Total	680	121	801

5.2 ESTRUCTURA SALARIAL DE LA EMPRESA

a estructura salarial de la empresa está registrada y publicada en el boletín oficial de Gipuzkoa el día 16 de julio de 2021 (nº 134). En dicho convenio se recogen detalles sobre las condiciones acordadas por la empresa y la representación de las personas trabajadoras de INGETEAM BEASAIN. Los siguientes puntos son los referentes a los pluses más comunes contemplados en dicho convenio:

4. Condiciones económicas.

4.1. Incremento salarial.

– 2020: Se aplicarán las tablas salariales vigentes en el año 2019.

2021: La masa salarial calculada conforme se indica a continuación se actualiza en un porcentaje equivalente al IPC real estatal del 2020 + 0,8 %. Si el IPC real estatal del año 2020 fuera negativo, la actualización a aplicar será del 0,8 %.

– 2022: La masa salarial calculada conforme se indica a continuación se actualiza en un porcentaje equivalente al IPC real estatal del 2021. Si el IPC real estatal del año fuera negativo, la actualización a aplicar será del 0 %.

La masa salarial indicada se calculará, tomando como referencia para el cálculo la plantilla dada de alta el 31 de diciembre del año anterior, exceptuando al Comité de Dirección (o al órgano que lo sustituya) y a los jubilados parciales que, en su caso, puedan pertenecer a la plantilla de la empresa en dicha fecha, y computándose únicamente los conceptos fijos y valores ordinarios recogidos en las tablas, sin tener en cuenta pluses ni antigüedad.

El 70 % de la actualización resultante se repartirá entre la plantilla de manera porcentual y el 30 % restante de forma lineal, si bien la parte del 70 % porcentual se convertirá en lineal para aquellos salarios que superen el máximo de tablas salariales vigentes cada año. Se aplicará esa parte porcentual al máximo de tablas salariales y la resultante será aplicada de forma lineal junto al 30 % lineal.

En todo caso, la actualización salarial se dará de forma que el 55 % del incremento de cada año, se realizará en el Salario Base y el 45 % en Plus Convenio.

4.2. Incentivos.

Una vez cumplidos los 55 años y hasta los 60, las personas trabajadoras verán incrementados sus incentivos en un punto.

- 55 años: incentivo 146.
- 56 años: incentivo 147.
- 57 años: incentivo 148.
- 58 años: incentivo 149.
- 59 años: incentivo 150.

4.2.1. Plus de relevo.

Todas aquellas personas trabajadoras cuyo calendario sea de relevos (2, 3, 4 y 5 relevos) percibirán el plus de relevo por cada día de trabajo efectivo.

Las personas trabajadoras cuyo calendario sea de relevos que estén a jornada continuada en el mismo turno habiendo sido por ellas solicitado, no percibirán este plus. Por el contrario, si es la empresa la que lo solicita a la persona trabajadora, sí se abonará dicho plus.

Los importes correspondientes a este plus para los años 2020 y 2021 se recogen en las tablas anexas al presente convenio.

4.2.2. Plus de nocturnidad.

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en el relevo de noche percibirán el plus de nocturnidad, el cual será de una cuantía equivalente al 30 % del Salario base + plus convenio + antigüedad + incentivos + p. 9000.

Se entiende por trabajo nocturno aquel que se desarrolla desde las 22:00 horas, hasta las 06:00 de la mañana. En los casos de aplicación del tercer turno, y que este suponga iniciar la jornada antes de las 22:00 horas y finalizarla después de las 22:00 horas, la nocturnidad comenzara a computar a partir de las 20:00 del relevo de noche.

A partir del 1 de enero de 2021, en el caso de personas trabajadoras con reducción de jornada, dado el abono del plus de nocturnidad por hora trabajada en el relevo de noche, el cálculo del mismo se hará sobre los conceptos indicados con el importe anterior a la reducción de jornada y se abonará por las horas efectivamente trabajadas en horario nocturno.

4.2.3. Plus por trabajo en fin de semana.

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en relevo de fin de semana (cuarto, quinto relevo y calendario voluntario de fin de semana con jornada igual a 1.592 h), tendrán derecho a un plus por trabajo en fin de semana, el cual será de una cuantía equivalente al 80 % del Salario base + plus convenio + antigüedad + Incentivo + p. 9000.

Se entiende por fin de semana aquel que se desarrolla desde las 6 de la mañana del sábado a las 6 de la mañana del lunes. También se abonará el presente plus en calendarios de 4 y 5 turnos en festivos oficiales trabajados por calendario, así como los puentes trabajados así recogidos en el calendario de jornada partida.

A partir del 1 de enero de 2021, en el caso de personas trabajadoras con reducción de jornada, dado el abono del plus por trabajo en fin de semana por hora trabajada en relevo de fin de semana, el cálculo del mismo se hará sobre los conceptos indicados con el importe anterior a la reducción de jornada y se abonará por las horas efectivamente trabajadas en horario de fin de semana.

4.2.4. Plus de 3 turnos.

Todas las personas trabajadoras que tengan asignados calendarios a 3 turnos, percibirán un plus por cada día efectivo de trabajo en dicho calendario.

Los importes correspondientes a este plus para los años 2020 y 2021 se recogen en las tablas anexas al presente convenio.

4.2.5. Plus de 4 turnos.

Todas las personas trabajadoras que tengan asignados calendarios a 4 turnos, percibirán un plus por cada día efectivo de trabajo en dicho calendario.

Los importes correspondientes a este plus para los años 2020 y 2021 se recogen en las tablas anexas al presente convenio.

4.2.6. Plus de 5 turnos.

Todas las personas trabajadoras que tengan asignados calendarios a 5 turnos, percibirán un plus por cada día efectivo de trabajo en dicho calendario.

Los importes correspondientes a este plus para los años 2020 y 2021 se recogen en las tablas anexas al presente convenio.

4.2.7. Pluses para el colectivo 9000.

Para el devengo por las personas trabajadoras encuadradas en el colectivo 9000 del plus relevo, plus de 3 turnos, plus de 4 turnos, plus de 5 turnos y plus de nocturnidad, la prestación de servicios en el régimen que dé derecho a dichos pluses deberá haber sido en todo caso ordenada por el responsable en cada caso de dichas personas trabajadoras, quedando excluidos en todo caso de dicho devengo los comerciales, ingenieros y peritos con responsabilidades técnicas, exceptuando aquellas personas trabajadoras que estén ligadas a procesos productivos.

Plan para la igualdad de Ingeteam Indar Machines, S.A.

En la siguiente imagen se puede observar la tabla de salarios de INGETEAM BEASAIN (Beasain):

INDAR ELECTRIC	55% SB	PC	INC	Inzentiboaren egokitzapena		BRUTO ANUAL	MENSUAL "A" Salario Base	MENSUAL "B" Plus Convenio	PLUS CONVENIO COLECTIVO 9000	PRIMA ANUALIZADA	
				PC	INC						
ESPECIALISTA	153,65	62,66	62,66	125,71	62,66	62,66	33.151,71	526,77	1.362,06	1.841,21	6.708,20
OFICIAL 3*	155,01	63,41	63,41	126,83	63,41	63,41	33.595,60	531,88	1.379,37	1.867,91	6.838,14
OFICIAL 3* -E-	155,84	63,75	63,75	127,50	64,09	63,41	33.865,46	532,40	1.396,10	1.886,56	6.838,14
OFICIAL 2*	157,08	64,26	64,26	128,52	64,26	64,26	34.269,94	566,27	1.372,69	1.891,58	7.124,47
OFICIAL 2* -E-	158,11	64,68	64,68	129,36	65,10	64,26	34.606,43	566,92	1.396,04	1.904,96	7.124,47
OFICIAL 1*	159,80	65,05	65,05	130,09	65,05	65,05	34.898,34	594,51	1.378,42	1.896,23	7.277,94
OFICIAL 1* -E-	164,75	67,40	67,40	134,79	69,75	65,05	36.774,24	596,16	1.508,50	2.028,97	7.277,94
								1.508,51			
CAPATAZ -A-	166,00	67,91	67,91	135,81	67,91	67,91	37.182,04	598,95	1.536,85	2.056,91	7.280,80
CAPATAZ -B-	159,56	65,28	65,28	130,55	62,64	67,91	35.081,94	594,87	1.391,12	1.910,98	7.280,80
ENCARGADO 1*	173,38	70,93	70,93	141,86	72,20	69,66	39.594,55	643,98	1.663,65	2.184,22	7.282,55
ENCARGADO 2*	171,34	70,09	70,09	140,19	70,53	69,66	38.926,61	642,66	1.617,60	2.137,81	7.282,55
ENCARGADO 3*	170,28	69,66	69,66	139,32	69,66	69,66	38.579,78	641,99	1.593,53	2.113,71	7.282,55

2021

INDAR ELECTRIC	55% SB	PC	INC	Inzentiboaren egokitzapena		BRUTO ANUAL	MENSUAL "A" Salario Base	MENSUAL "B" Plus Convenio	PLUS CONVENIO COLECTIVO 9000	PRIMA ANUALIZADA	
				PC	INC						
AUXILIAR OFIC.	153,65	62,66	62,66	125,71	62,66	62,66	33.151,71	533,23	1.355,60	1.834,75	6.708,20
OFIC.2* ADM.-A-	162,29	66,39	66,39	132,78	68,88	63,90	35.971,67	602,00	1.458,36	1.967,41	7.124,11
OFIC.2* ADM.-B-	158,67	64,91	64,91	129,82	65,92	63,90	34.791,25	599,70	1.376,44	1.895,39	7.124,11
OFIC.2* ADM.-C-	157,37	64,38	64,38	128,76	64,86	63,90	34.366,38	598,88	1.346,96	1.855,86	7.124,11
OFIC.2* ADM.-D-	156,20	63,90	63,90	127,80	63,90	63,90	33.985,09	598,14	1.320,50	1.829,37	7.124,11
OFIC.1* ADM.-A-	170,75	69,85	69,85	139,71	70,47	69,24	38.735,67	659,59	1.587,05	2.107,24	7.282,13
OFIC.1* ADM.-B-	169,25	69,24	69,24	138,48	69,24	69,24	38.244,76	658,64	1.552,98	2.073,13	7.282,13
DELINEANTE, 3*	154,85	63,02	63,02	126,04	63,02	63,02	33.281,70	598,41	1.290,45	1.778,85	6.837,75
DELINEANTE, 2*	156,20	63,90	63,90	127,80	64,78	63,02	33.985,10	599,78	1.318,86	1.827,73	7.123,23
DELINEANTE, 1*	169,25	69,24	69,24	138,48	75,46	63,02	38.244,76	658,64	1.552,98	2.073,13	7.275,91
DELINT.PROYEC	172,77	70,68	70,68	141,36	78,34	63,02	39.395,07	755,30	1.538,38	2.058,83	7.275,91
TECN.ORGANIZ.	153,65	62,66	-	125,71	125,71	-	33.151,69	648,74	1.719,24	1.719,24	-
A. T. S.	175,84	71,93	-	143,87	143,87	-	40.395,51	948,50	1.938,90	1.938,90	-
DELINEANTE -B-	153,65	62,66	62,66	125,71	62,85	62,86	33.151,48	598,16	1.290,68	1.769,81	6.708,20
Ingenieros-Licenciados -A-	184,40	75,44	-	150,88	150,88	-	43.192,16	1.014,02	2.071,13	2.071,13	-
Ingenieros-Licenciados -B-	179,65	73,50	-	146,99	146,99	-	41.641,83	970,26	2.004,16	2.004,16	-
Ingenieros-Licenciados -C-	175,90	71,96	-	143,92	143,92	-	40.416,18	948,54	1.940,33	1.940,33	-
Ingenieros-Licenciados 1 Ind.	166,85	68,26	-	136,51	136,51	-	37.480,78	853,76	1.822,01	1.822,01	-
Ingenieros-Licenciados B.P.	160,31	65,58	-	131,16	131,16	-	35.325,03	780,85	1.742,37	1.742,37	-

Plan para la igualdad de Ingeteam Indar Machines, S.A.

Y en la siguiente la misma tabla pero referente a la planta de Segorbe

TABLAS SALARIALES PACTO EMPRESA INDAR-SEGORBE 2021																	
Nº CONCEPTO NOMINA	001	550	065	063	008	205	210	215	220	MENSUALES DIARIOS		227 días					
GRUPO	SALARIO BASE	PLUS	PLUS	PLUS	PLUS	EXTRA	EXTRA	EXTRA	EXTRA	BRUTO ANUAL		BRUTO	BRUTO				
PROFESIONAL	CONVENIO	CONVENIO	2 TURNOS	3 TURNOS	NOCTURNIDAD	DIURNA	NOCT-FEST	DIURNA-FEST	NOCT-FEST			CON P.C.	HORA	DIA			
	MENSUAL	DIARIO	TRANSPORTE	MENSUAL	DIARIO	MENSUAL	DIARIO	50%	75%	PACTADA	PACTADA						
GRUPO 1	1.313,00		10,45	41,37		59,20		3,5668	16,90	19,72	19,08	24,39	19.695,04	22.004,93	12,59	60,29	
GRUPO 2	1.292,41		10,45	40,72		58,26		3,5226	16,64	19,41	19,08	24,39	19.386,15	21.696,04	12,41	59,44	
GRUPO 3	1.218,85		10,45	38,41		54,96		3,3648	15,69	18,30	19,08	24,39	18.282,81	20.692,70	11,78	56,42	
GRUPO 4	1.186,09		10,45	37,37		53,48		3,2945	15,27	17,81	19,08	24,39	17.791,36	20.101,26	11,50	55,07	
GRUPO 5	1.140,00	37,49	10,45	35,93	1,17	51,40	1,69	3,1894	14,67	17,12	19,08	24,39	17.100,02	17.056,36	19.409,92	11,10	53,18
GRUPO 6	1.091,39	35,87	10,45	34,38	1,13	49,20	1,61	3,0841	14,05	16,39	19,08	24,39	16.370,85	16.320,14	18.680,74	10,69	51,18
GRUPO 7	1.079,40	35,49	10,45	34,01	1,11	48,06	1,60	3,0593	13,89	16,21	19,08	24,39	16.191,00	16.146,38	18.500,89	10,58	50,69
FORMULA MENSUALES: (((S.B.*15)/1748)*0,25)+0,7																	
FORMULA DIARIOS: (((S.B.*(365+90))/1748)*0,25)+0,7																	
APRENDICES																	
DE 16 A 18 AÑOS	797,73	26,22	10,45	25,14	0,82	35,97	1,19	2,4063	10,27	11,98	19,08	24,39	11.965,93				
MAYOR 18 AÑOS 1 AÑO	788,73		10,45	24,84		35,56		0,7000	10,15	11,84	19,08	24,39	11.831,01				
MAYOR 18 AÑOS 2 AÑOS	877,40		10,45	27,64		39,56		0,7000	11,29	13,18	19,08	24,39	13.160,93				

PASO DEL SALARIO DIARIO A MENSUAL = S.B. x 365 / 12 MESES

PLUS 4º TURNO 60 € Plus fijo mensual

PLUS 5º TURNO 90 € Plus fijo mensual

PLUS FIN DE SEMANA NO Plus fijo mensual

Plan para la igualdad de Ingeteam Indar Machines, S.A.

Y en la siguiente imagen los incentivos recogidos en el convenio en el punto 4.2 que se ha mostrado previamente:

ANUAL 2021				
ACT.	ESPEC.	OFIC.3	OFIC.2	OFIC.1
145	6.708,20 €	6.838,13 €	7.124,46 €	7.277,95 €
146	6.818,62 €	6.950,88 €	7.242,47 €	7.398,68 €
147	6.929,05 €	7.063,64 €	7.360,29 €	7.519,21 €
148	7.039,48 €	7.176,40 €	7.478,30 €	7.639,95 €
149	7.149,90 €	7.288,97 €	7.596,31 €	7.760,68 €
150	7.260,33 €	7.401,73 €	7.714,31 €	7.881,21 €

MENSUAL 2021				
ACT.	ESPEC.	OFIC.3	OFIC.2	OFIC.1
145	559,02 €	569,84 €	593,71 €	606,50 €
146	568,22 €	579,24 €	603,54 €	616,56 €
147	577,42 €	588,64 €	613,36 €	626,60 €
148	586,62 €	598,03 €	623,19 €	636,66 €
149	595,83 €	607,41 €	633,03 €	646,72 €
150	605,03 €	616,81 €	642,86 €	656,77 €

DIARIO 2021				
ACT.	ESPEC.	OFIC.3	OFIC.2	OFIC.1
145	18,38 €	18,73 €	19,52 €	19,94 €
146	18,68 €	19,04 €	19,84 €	20,27 €
147	18,98 €	19,35 €	20,17 €	20,60 €
148	19,29 €	19,66 €	20,49 €	20,93 €
149	19,59 €	19,97 €	20,81 €	21,26 €
150	19,89 €	20,28 €	21,14 €	21,59 €

PRECIO diario	
PLUS RELEVO	3,55 €
PLUS 3 TURNOS	1,73 €
PLUS 4 TURNOS	5,61 €
PLUS 5 TURNOS	7,14 €

5.3 ELEMENTOS DE RETRIBUCIÓN Y COMPENSACIÓN DE LA EMPRESA

A la hora de realizar el registro salarial y el análisis de la brecha de género, se han analizado los siguientes conceptos del salario:

- Salario base
- Complementos salariales:
 - ✓ Plus convenio
 - ✓ Incentivo
 - ✓ Plus 3000 y 9000
 - ✓ Plus funcionalidad
 - ✓ Plus transporte
 - ✓ Pluses relevo y turnos
 - ✓ Plus fin de semana
 - ✓ Plus nocturnidad
 - ✓ Plus toxicidad
 - ✓ Horas Extras
 - ✓ Módulos
 - ✓ Plus retén
 - ✓ Plus emergencia
 - ✓ Kilometraje
 - ✓ Prestación
 - ✓ Complemento IT
 - ✓ Varios calidad cantidad
 - ✓ Pago regularizaciones
 - ✓ Pagas extras
 - ✓ Antigüedad

En el punto anterior, punto que hace referencia a la estructura salarial de la empresa, se ha recogido información sobre lo acordado en los convenios respecto a la cuantía de los salarios base y los complementos aquí arriba indicados.

Valor	Nombre Corto	Descripción	Retrib.	Tipo	No imputable	Anualizable
S. BASE	S.B.	SALARIO BASE	Dinero	Salario Base	Si	Si
Conc.Sal.01	P.C.	PLUS CONVENIO	Dinero	Comp. Salarial	Si	Si
Conc.Sal.02	INC	INCENTIVO	Dinero	Comp. Salarial	Si	Si
Conc.Sal.03	P. 3000	PLUS 3000	Dinero	Comp. Salarial	Si	Si
Conc.Sal.04	P. 9000	PLUS 9000	Dinero	Comp. Salarial	Si	Si
Conc.Sal.05	P. FUNCION	PLUS FUNCIONALIDAD	Dinero	Comp. Salarial	Si	Si
Conc.Sal.06	P. C. TRANS.	PLUS CONVENIO TRANSPORTE	Dinero	Comp. Salarial	Si	Si
Conc.Sal.07	COM. SAL.	COMPLEMENTO SALARIAL	Dinero	Comp. Salarial	Si	Si
Conc.Sal.08	P. RELEVO	PLUS RELEVO	Dinero	Comp. Salarial	Si	No
Conc.Sal.09	P. 2 TURNOS	PLUS 2 TURNOS	Dinero	Comp. Salarial	Si	No
Conc.Sal.10	P. 3 TURNOS	PLUS 3 TURNOS	Dinero	Comp. Salarial	Si	No
Conc.Sal.11	P. 4 TURNOS	PLUS 4 TURNOS	Dinero	Comp. Salarial	Si	No
Conc.Sal.12	P. 5 TURNOS	PLUS 5 TURNOS	Dinero	Comp. Salarial	Si	No
Conc.Sal.13	P. FIN DE SEMANA	PLUS FIN DE SEMANA	Dinero	Comp. Salarial	No	No
Conc.Sal.14	P. NOCTURNIDAD	PLUS NOCTURNIDAD	Dinero	Comp. Salarial	No	No
Conc.Sal.15	P. TOXICIDAD	PLUS TOXICIDAD	Dinero	Comp. Salarial	No	Si
Conc.Sal.16	H. EXTRAS	HORAS EXTRAS	Dinero	Comp. Salarial	No	No
Conc.Sal.17	MÓDULOS	MÓDULOS	Dinero	Comp. Salarial	No	No
Conc.Sal.18	P. RETÉN	PLUS RETÉN	Dinero	Comp. Salarial	Si	No
Conc.Sal.19	COMPL	COMPLEMENTO I.T.	Dinero	Comp. Salarial	Si	No
Conc.Sal.20	P. EMERGENCIA	PLUS EMERGENCIA	Dinero	Comp. Salarial	Si	Si
Conc.Sal.21	KM	KILOMETRAJE	Dinero	Comp. Salarial	No	No
Conc.Sal.22	PREST.	PRESTACIÓN	Dinero	Comp. Salarial	Si	Si
Conc.Sal.23	COM. I.T.	COMPLEMENTO I.T.	Dinero	Comp. Salarial	Si	Si
Conc.Sal.24	VAR. CAL. CANT.	VARIOS CALIDAD CANTIDAD	Dinero	Comp. Salarial	No	No
Conc.Sal.25	P. REG.	PAGO REGULARIZACIONES	Dinero	Comp. Salarial	No	No
Conc.Sal.26	P. EXTRAS	PAGAS EXTRAS	Dinero	Comp. Salarial	Si	No
Conc.Sal.27	ANT.	ANTIGÜEDAD	Dinero	Comp. Salarial	Si	Si

5.4 ANÁLISIS DE LAS RETRIBUCIONES DE LA EMPRESA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Así, como consta al RD 902/2020, los cálculos de brecha se basarán en los **datos que hacen referencia a la retribución realmente percibida en un año**. También, para que los datos sean coherentes con el registro retributivo, el periodo temporal de referencia será, de forma general, el año natural.

Cómo se mide la brecha salarial entre mujeres y hombres

De acuerdo con la normativa actual se tienen que establecer la **media aritmética y la mediana** del que se percibe realmente **por cada uno de los conceptos retributivos** en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, lugar o cualquier otro sistema de clasificación aplicable, en el caso de INGETEAM BEASAIN los cálculos se llevan a cabo en base a las variables grupo y subgrupo.

Las hojas de cálculo de este ámbito realizan todas las operaciones necesarias, aun así se ofrece una explicación de los conceptos y cálculos que se utilizan para facilitar la comprensión e interpretación de los resultados.

Cálculo de la brecha salarial a partir de la media y la mediana.

Cálculo de la brecha salarial a partir de la MEDIA

La media es el coeficiente entre la suma de los valores obtenidos y el número total de elementos observados, es decir la suma (Σ) de todos los valores (x) dividida por el número de valores del conjunto (N)

Ejemplo: x = 4, 6, 6, 8

$$M = \frac{\Sigma x}{N}$$
$$M = \frac{\Sigma x}{N} = \frac{24}{4} = 6$$

Cuando el valor de las medias retributivas de mujeres y hombres es muy parecido indica poca diferencia en los grupos comparados, y por tanto, la brecha salarial resultante será inexistente o muy baja.

El cálculo de la media se realiza, de manera obligatoria, en base a la retribución total anual.

Retribución total anual. Es la retribución total del año de referencia. Esta ganancia anual bruta es el utilizado para la comparación retributiva.

Cómo se ha explicado, la brecha se refiere a la diferencia salarial entre mujeres y hombres y se calcula como el margen por el cual el salario de las mujeres está por debajo del de los hombres.

Se calcula con la siguiente fórmula:

$$\frac{(\text{Media retribución total anual hombres} - \text{Media retribución total anual mujeres})}{\text{Media retribución total anual hombres}} \times 100$$

Plan para la igualdad de Ingeteam Indar Machines, S.A.

A continuación, se han recogido las tablas de los distintos cálculos de la brecha salarial de INGETEAM BEA-SAIN (del periodo del 01-01-2021 al 31-12-2021).

Esta es la tabla referente a la brecha salarial media con datos equiparables:

	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL	-2%	4%	3%	3%

	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL. SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	TOTAL Retrib Eq
GRUPO 01	100%	100%	100%	100%
GRUPO 02	-8%	-4%	-4%	-4%
GRUPO 03	1%	16%	13%	13%
GRUPO 04	6%	10%	9%	9%
GRUPO 05	9%	0%	2%	2%
GRUPO 06	-2%	9%	6%	6%
GRUPO 07	22%	-7%	0%	0%
GRUPO 08	13%	0%	3%	3%
GRUPO 09	23%	4%	8%	8%
GRUPO 10	36%	-1%	6%	6%

34

En la siguiente se han recogido los resultados de la mediana con datos equiparables:

	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL	-10%	3%	1%	1%

	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL. SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	TOTAL Retrib Eq
GRUPO 01	100%	100%	100%	100%
GRUPO 02	0%	-6%	-6%	-6%
GRUPO 03	2%	27%	23%	23%
GRUPO 04	2%	13%	11%	11%
GRUPO 05	0%	2%	3%	3%
GRUPO 06	-3%	8%	5%	5%
GRUPO 07	8%	8%	7%	7%
GRUPO 08	8%	5%	7%	7%
GRUPO 09	9%	1%	2%	2%
GRUPO 10	-1%	-6%	-1%	-1%

Plan para la igualdad de Ingeteam Indar Machines, S.A.

La tercera tabla es la referente a la media calculada con datos efectivos:

	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL	-2%	6%	4%	4%

	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL. SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	TOTAL Retrib Eq
GRUPO 01	100%	100%	100%	100%
GRUPO 02	-23%	-15%	-16%	-16%
GRUPO 03	-28%	-8%	-12%	-12%
GRUPO 04	12%	13%	13%	13%
GRUPO 05	8%	-3%	0%	0%
GRUPO 06	7%	15%	13%	13%
GRUPO 07	16%	-4%	0%	0%
GRUPO 08	14%	8%	10%	10%
GRUPO 09	40%	21%	25%	25%
GRUPO 10	17%	-14%	-8%	-8%

35

Y en esta última los referentes al cálculo de la mediana con datos salariales efectivos:

	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL	-2%	6%	1%	1%

	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL. SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	TOTAL Retrib Eq
GRUPO 01	100%	100%	100%	100%
GRUPO 02	-5%	-10%	-8%	-8%
GRUPO 03	0%	23%	19%	19%
GRUPO 04	13%	22%	22%	22%
GRUPO 05	41%	11%	19%	19%
GRUPO 06	1%	14%	14%	14%
GRUPO 07	21%	10%	14%	14%
GRUPO 08	6%	7%	10%	10%
GRUPO 09	42%	17%	19%	19%
GRUPO 10	-2%	-9%	-3%	-3%

A continuación, se ha realizado el análisis del registro retributivo realizado que se ha presentado en las 4 tablas anteriores. Se han utilizado datos tanto efectivos, lo realmente percibido, como equiparables. Además, en cada caso, se ha hecho el cálculo con la media y también respecto a la mediana.

Las brechas generales son similares en los cuatro casos; oscilan entre el 4% y el 1%. Si analizamos los datos por agrupaciones, vemos que en el grupo 3 la brecha es elevada respecto al dato general, excepto en el cálculo de la media de los valores efectivos. En ese grupo ha habido varias bajas y varios hombres trabajando a media jornada; lo cual hace que el cálculo en efectivo de un valor distinto a los demás.

Pero si analizamos el grupo 3 en equiparables, veremos que la brecha es de un 13% en la media y de un 23% en la mediana. Esto indica que las mujeres de dicho grupo reciben en torno a un 18% menos en cuanto a salario base y complementos. Además, podemos observar que lo que marca la diferencia son los complementos, y no el salario base. Entre los complementos, el de la categoría 9.000 es el que más incidencia tienen en el resultado.

En general, los dos pluses indicados en las líneas anteriores son los que marcan las diferencias que hay dentro de las agrupaciones. De las personas que perciben el plus 3000, el 42% son mujeres. Sin embargo, entre las personas que perciben el plus 9000 el 23% son mujeres. Las cantidades recibidas en concepto del plus 3000 son mucho inferiores a las del plus 9000; lo cual hace que las diferencias entre hombres y mujeres en dicho dato sean elevadas.

Con datos de salario y complementos efectivos, en el grupo 9 hay una brecha del 25% en la media y del 19% en la mediana. Es un dato a tener en cuenta ya que en dicho grupo hay 301 personas. En este caso, tanto el salario base como los complementos influyen en el resultado de la brecha, y entre los complementos, los que mayor influencia tienen son el plus de convenio, el incentivo y las pagas extra. De las 301 personas trabajadoras de este grupo, sólo 6 son mujeres, y entre ellas hay una con reducción de jornada, otra en situación de prejubilación, y una tercera cuyo contrato rescindió en julio. Por eso, a la hora de hacer el cálculo con valores equiparables (normalizando las jornadas y anualizando lo percibido), la brecha disminuye notablemente.

En la próxima tabla se ha hecho una síntesis del análisis y las conclusiones más importantes:

ANÁLISIS	CONCLUSIONES
<ul style="list-style-type: none">• La brecha salarial general oscila entre el 1% y el 4%.• En el grupo 3, en los datos equiparables, la brecha es de entre 13 y 23%. Eso se debe, sobre todo, a los pluses del convenio y de la categoría 9000.• El 42% de las personas que perciben plus 3000 son mujeres; ese porcentaje es del 23% en el plus 9000, lo cual influye negativamente en los salarios de las mujeres.• En datos efectivos, en el grupo 9 hay una brecha de entre 19 y 25%. En equiparables disminuye mucho.	<ul style="list-style-type: none">• Si el dato de la brecha salarial es superior al 25% es necesario por ley justificar dicha diferencia. En INGETEAM BEASAIN el dato general es muy inferior.• La mayoría de las personas que están en reducción, y por ello perciben menor retribución son mujeres.• El hecho de que la mayoría de las personas que reciben el plus de categoría 9000 sean hombres, hace que la brecha en los grupos en los que hay personas con dicho plus sea mayor.

5.5 PLAN DE ACCIONES Y SEGUIMIENTO

En el plan de igualdad acordado se han recogido acciones de los ejes y áreas de trabajo mostrados a continuación:

	EJES	ÁREAS DE TRABAJO
PLAN DE IGUALDAD	Liderazgo, políticas y cambio cultural	<ul style="list-style-type: none"> • Política empresarial y cultura organizativa (políticas, normativa...). • Comunicación interna y participación. • Formación y sensibilización.
	Personas	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos Humanos (Selección, contratación, promoción interna, salario). • Brecha salarial. • Salud laboral (Acoso sexual y acoso por razón de sexo). • Conciliación y corresponsabilidad.
	Gestión de procesos	<ul style="list-style-type: none"> • Administración y gestión de finanzas. • Cliente: producción y prestación del servicio. • Proveedores: contratación externa y compras. • Gestión de la innovación.
	Responsabilidad social y relación con el entorno	<ul style="list-style-type: none"> • Imagen y comunicación externa. • Compromiso con el entorno social y sostenibilidad.

La mayoría de las acciones relacionadas con la brecha salarial se han incluido en el segundo eje, el relativo a las personas; pero también se han incluido algunas acciones en otros ejes (comunicación, formación, gestión de procesos de personas, imagen y comunicación externa). El Plan Estratégico de Igualdad definido es para el periodo 2022-2026. En las siguientes tablas hemos recogido todas las acciones que tienen como objetivo minimizar y eliminar la brecha salarial que existe en INGETEAM BEASAIN. También se ha incluido el cronograma y las personas responsables de cada acción.

Plan para la igualdad de Ingeteam Indar Machines, S.A.

1. LIDERAZGO, POLÍTICAS Y CAMBIO CULTURAL	AÑOS					Responsable
	2022 (sep-dic)	2023	2024	2025	2026 (ene-agos)	
1.2. Comunicación interna y participación						
Objetivo: Promover la participación del colectivo de INGETEAM BEASAIN en el Plan de Igualdad						
1. Sistematizar y garantizar la comunicación de ofertas de trabajo a todo el colectivo.						Responsable de comunicación interna
2. Realizar el diagnóstico, la auditoría salarial y registrar el plan de igualdad.						Comisión de Igualdad
1.3. Formación						
Objetivo: Garantizar la existencia de acciones formativas en materia de igualdad a lo largo de todo el periodo de vigencia del Plan que permitan promover la perspectiva de género en el colectivo						
1. Formación sobre procesos de contratación, promoción, evaluación y comunicación no sexista dirigido a personas que participan en dichos procesos.						Responsable de formación

Plan para la igualdad de Ingeteam Indar Machines, S.A.

2. GESTIÓN DE PERSONAS	AÑOS					Responsable
	2022 (sep-dic)	2023	2024	2025	2026 (ene-agos)	
2.1. Gestión de procesos de personas						
Objetivo: Incorporar la perspectiva de género en la gestión de personas de INGETEAM BEASAIN.						
1. Seguimiento de datos según sexo: representación femenina en los órganos, datos generales de la plantilla, número de contrataciones, salidas y promociones según departamento, CVs y entrevistas de puestos masculinizados y de liderazgo, uso de medidas de conciliación.						Departamento de Personas
2. Hacer un estudio sobre mujeres cualificadas en puestos con opciones de promoción.						Departamento de Personas
2.2. Brecha salarial						
Objetivo: Minimizar la brecha de género entre mujeres y hombres en INGETEAM BEASAIN.						
1. Realizar el registro salarial (Real Decreto 902).						Departamento de Personas
2. Analizar con detalle la situación de los grupos en los que hay mayor brecha salarial y valorar nuevas medidas.						Departamento de Personas
3. Realizar la valoración de puestos de igual valor mediante la herramienta del Ministerio de Igualdad (Real Decreto 902).						Departamento de Personas
4. Reflexionar sobre la posibilidad de regular planes de evolución profesional desde la perspectiva de género.						Comité de Igualdad
2.3. Conciliación corresponsable						
Objetivo: Impulsar la conciliación corresponsable y avanzar en ello.						
1. Facilitar la adaptación de la jornada frente a la reducción para quienes tengan personas a su cargo, previa justificación de la necesidad de cuidado y siempre que sea compatible con su función.						Responsable de personas
2. Identificar todas las medidas que facilitan la conciliación entre la vida familiar y la profesional.						Departamento de Personas

Plan para la igualdad de Ingeteam Indar Machines, S.A.

3. RELACIÓN CON LA SOCIEDAD Y EL ENTORNO	AÑOS					Responsable
	2022 (sep-dic)	2023	2024	2025	2026 (ene-agos)	
3.1. Imagen y comunicación externa						
Objetivo: Integrar la perspectiva de género en la comunicación externa.						
1. Llevar a cabo una acción para impulsar la incorporación de mujeres jóvenes: visitas a centros, ferias de empleo, reportajes...						Responsable de comunicación

5.6 SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

El seguimiento, la evaluación y la revisión de la auditoría salarial se realizará junto con la del Plan de Igualdad y lo realizará la Comisión de Igualdad.

A principios de año se realizará una evaluación teniendo en cuenta tanto las medidas que efectivamente se hayan implantado, como el impacto obtenido hasta esa fecha, para así valorar la necesidad de introducir cambios significativos en el plan.

Anualmente se realizará una memoria que se presentará en Dirección y en el Comité de Empresa. La memoria tendrá los siguientes contenidos:

- Evaluación del plan de gestión del año anterior y seguimiento de indicadores.
- Evaluación del funcionamiento de la comisión de igualdad.

En las páginas siguientes se describen las características y funciones que deberá cumplir la Comisión de Igualdad. Dicha comisión podrá proponer cambios a Dirección en relación a este sistema de seguimiento, evaluación y revisión siempre que suponga mejorar el plan.

Al finalizar el vigente plan de Igualdad se volverá a constituir la Comisión Negociadora para aprobar el diagnóstico, el plan de igualdad y la auditoría salarial del siguiente período.


5.7 INDICADORES

Los indicadores son medidores que proporcionan información sobre una situación o realidad. Son instrumentos para medir el grado de cumplimiento y la eficacia de la intervención realizada y, por tanto, imprescindibles para la evaluación. También es conveniente que en el momento de recibirlas se haga constar de forma que se informe de su desarrollo.

El seguimiento del plan se realizará a través de indicadores a tres niveles. Será conveniente integrar estos indicadores en las formas habituales de gestión de INGETEAM BEASAIN:

- **Indicadores de cada acción:** los indicadores de cada acción se definirán cada año, durante la fase de seguimiento y evaluación del plan. Los indicadores para el 2022 están recogidos en el plan de gestión del 2022.
- **Indicadores del Plan de Igualdad:** cada año se hará seguimiento de los siguientes indicadores.
 - ✓ **Indicadores de proceso o grado de cumplimiento:** se utilizará para observar si el trabajo previsto se está realizando o no. En definitiva, se trata del grado de cumplimiento de las acciones recogidas en el Plan, que deberán ser objeto de seguimiento cada año.

- ✓ **Indicadores de impacto:** son los avances en materia de igualdad en la política, estrategia empresarial y cultura de la organización. Indicarán la evolución a largo plazo y el impacto de la incorporación de la perspectiva de género en la gestión de las personas, en la gestión de los procesos y en el Plan Estratégico General.
- ✓ **Indicadores cuantitativos:** se utilizará el siguiente panel de indicadores para hacer el seguimiento del plan:

PANEL DE INDICADORES									
	2022		2023		2024		2025		
	Mujeres: número y %	Hombres: número y %	Mujeres: número y %	Hombres: número y %	Mujeres: número y %	Hombres: número y %	Mujeres: número y %	Hombres: número y %	
Plantilla (según tipo de contrato) (a 31 de diciembre)	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Categorías (a 31 de diciembre)	---	---	---	---	---	---	---	---	---
	---	---	---	---	---	---	---	---	---
	---	---	---	---	---	---	---	---	---
	---	---	---	---	---	---	---	---	---
	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Comités (a 31 de diciembre)	---	---	---	---	---	---	---	---	---
	---	---	---	---	---	---	---	---	---
	---	---	---	---	---	---	---	---	---
	---	---	---	---	---	---	---	---	---
	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Promoción interna (entre enero y diciembre)	Subida de categoría y de salario								
Salidas de puestos estructurales	Voluntarias								
	Fin de contrato								
Formación en igualdad? (entre enero y diciembre)	---								
Conciliación/reducción de jornada por cuidados (entre enero y diciembre)	Nivel estratégico								
	Nivel táctico								
	Nivel operativo								

06

OBJETIVOS CUALITATIVOS
Y CUANTITATIVOS DEL
PLAN DE IGUALDAD



Plan para la igualdad de Ingeteam Indar Machines, S.A.

El plan de igualdad de INGETEAM BEASAIN consta de 12 objetivos interanuales:

- Incorporar la perspectiva de género en las herramientas de trabajo de INGETEAM BEASAIN.
- Promover la participación del colectivo de INGETEAM BEASAIN en el Plan de Igualdad.
- Garantizar la existencia de acciones formativas en materia de igualdad a lo largo de todo el periodo de vigencia del Plan que permitan promover la perspectiva de género en el colectivo.
- Sensibilizar a la plantilla en temas de igualdad e Impulsar una cultura de empresa comprometida con la igualdad entre mujeres y hombres.
- Incorporar la perspectiva de género en la gestión de personas de INGETEAM BEASAIN.
- Reducir el % de la brecha salarial entre mujeres y hombres en INGETEAM BEASAIN.
- Incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.
- Impulsar la conciliación corresponsable y avanzar en ello.
- Incorporar la perspectiva de género en la gestión administrativa y financiera de INGETEAM BEASAIN.
- Incorporar la perspectiva de género en la relación con la clientela de INGETEAM BEASAIN.
- Integrar la perspectiva de género en la comunicación externa.
- Incidir en el entorno de la organización hacia la igualdad de género.

07

MEDIDAS, PLAZOS,
CALENDARIO E
INDICADORES



La participación de las mujeres en el mundo laboral ha evolucionado positivamente en los últimos años. En las últimas décadas, las oportunidades profesionales de las mujeres se han ido ampliando y diversificando, cada vez están mejor formadas y han ido subiendo en cuanto a nivel empresarial. Sin embargo, para acceder a actividades de trabajo y puestos de responsabilidad, se encuentran con numerosos obstáculos. Esto pone de manifiesto la segregación vertical y horizontal existente en las instituciones, así como el desaprovechamiento del capital humano de las mujeres. La ejecución de los Planes de Igualdad debe integrarse aquí, puesto que es un adecuado recurso para ofrecer un marco de reflexión al respecto, conocer la realidad dentro de la organización, identificar las brechas, establecer medidas para reducirlas y realizar el seguimiento de las mismas.

Para avanzar en su aplicación o implementación, un Plan de Igualdad sigue un marco que se divide en 4 ejes de incidencia y 12 áreas de trabajo:

	EJES	ÁREAS DE TRABAJO
PLAN DE IGUALDAD	Liderazgo, políticas y cambio cultural	<ul style="list-style-type: none"> • Política empresarial y cultura organizativa (políticas, normativa...). • Comunicación interna y participación. • Formación y sensibilización.
	Personas	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos Humanos (Selección, contratación, promoción interna, salario). • Brecha salarial. • Salud laboral (Acoso sexual y acoso por razón de sexo). • Conciliación y corresponsabilidad.
	Gestión de procesos	<ul style="list-style-type: none"> • Administración y gestión de finanzas. • Cliente: producción y prestación del servicio. • Proveedores: contratación externa y compras. • Gestión de la innovación.
	Responsabilidad social y relación con el entorno	<ul style="list-style-type: none"> • Imagen y comunicación externa. • Compromiso con el entorno social y sostenibilidad.

PLAN DE IGUALDAD 2022-2026

INGETEAM BEASAIN, tras realizar el diagnóstico, ha definido el **Plan Estratégico de Igualdad para el periodo 2022-2026**. En el siguiente cuadro se recogen los ejes de dicho plan, con las áreas de trabajo y el número de acciones correspondientes a cada una de ellas.

Eje	Líneas de acción	Nº de acciones
Liderazgo, políticas y cambio cultural	Política empresarial y cultura organizacional (política, normativa)	4
	Comunicación interna y participación	5
	Formación	3
	Sensibilización	4
Personas	Gestión de procesos de personas	4
	Brecha salarial	4
	Salud laboral	6
	Conciliación corresponsable	2
Gestión de procesos	Gestión administrativa y financiera	1
	Cliente: producción y servicio	1
Relación con la sociedad y el entorno	Imagen y comunicación externa	3
	Compromiso con el entorno social y entorno sostenible	1
		38 ACCIONES EN TOTAL

En las siguientes páginas se recogen las acciones previstas, año por año, dentro del plan estratégico 2022-2026.

Plan para la igualdad de Ingeteam Indar Machines, S.A.

1 LIDERAZGO, POLÍTICAS Y CAMBIO CULTURAL	AÑOS					Responsable
	2022 (sep-dic)	2023	2024	2025	2026 (ene-agos)	
1.1 Política empresarial y cultura organizacional (políticas, normativa)						
Objetivo: Incorporar la perspectiva de género en las herramientas de trabajo de INGETEAM BEASAIN.						
1. Valorar la estructura organizativa para el plan: consolidar la Comisión de Igualdad (mantenerla o reformularla) y adjudicar medios personales (horas).						Comisión de Igualdad
2. Integrar el Plan de Igualdad en el Plan Estratégico y en el Plan de Gestión anual de INGETEAM BEASAIN.						Dirección
3. Evaluar el Plan de Igualdad (nivel de cumplimiento de las acciones, idoneidad de acciones, indicadores para el próximo año...).						Comisión de Igualdad
4. Realizar el diagnóstico, la auditoría salarial y registrar el plan de igualdad.						Comisión de Igualdad
1.2. Comunicación interna y participación						
Objetivo: Promover la participación del colectivo de INGETEAM BEASAIN en el Plan de Igualdad.						
1. Realizar el resumen del diagnóstico y el plan de igualdad de INGETEAM BEASAIN y comunicarlo a la dirección.						Responsable de Personas
2. Comunicar a todo el colectivo el resumen del diagnóstico y el plan de igualdad de INGETEAM BEASAIN.						Responsable de comunicación interna Comisión de Igualdad
3. Sistematizar y garantizar la comunicación de ofertas de trabajo a todo el colectivo.						Responsable de comunicación interna
4. Realizar la memoria anual y comunicarla a la dirección y al colectivo.						Responsable de comunicación interna Responsable de Personas
5. Abrir un canal de comunicación entre la Comisión y el colectivo.						Responsable de comunicación interna Comisión de Igualdad

Plan para la igualdad de Ingeteam Indar Machines, S.A.

1 LIDERAZGO, POLÍTICAS Y CAMBIO CULTURAL	AÑOS					Responsable
	2022 (sep-dic)	2023	2024	2025	2026 (ene-agos)	
1.3. Formación						
Objetivo: Garantizar la existencia de acciones formativas en materia de igualdad a lo largo de todo el periodo de vigencia del Plan que permitan promover la perspectiva de género en el colectivo.						
1. 3-4 formaciones anuales de 1 hora, en la primera parte de las reuniones de la Comisión de Igualdad.						Comisión de Igualdad
2. Comunicación no sexista: formación dirigida a departamentos de comunicación, personas...						Responsable de formación
3. Formación sobre procesos de contratación, promoción, evaluación y comunicación no sexista dirigido a personas que participan en dichos procesos.						Responsable de formación
1.4. Sensibilización						
Objetivo: Sensibilizar a la plantilla en temas de igualdad e Impulsar una cultura de empresa comprometida con la igualdad entre mujeres y hombres.						
1. Taller con mujeres en puestos masculinizados con el objetivo de identificar inquietudes, mejoras...						Comisión de Igualdad Responsable de formación
2. Taller con mujeres en puestos de liderazgo con el objetivo de identificar posibles obstáculos y estrategias para atraer a mujeres a puestos de responsabilidad.						Comisión de Igualdad Responsable de formación
3. Píldoras de sensibilización en relación a temas tratados en las formaciones.						Responsable de comunicación
4. Organizar iniciativas de sensibilización para los días señalados (M8, 25N, Día Internacional de las Mujeres Científicas...).						Responsable de comunicación Comisión de Igualdad

Plan para la igualdad de Ingeteam Indar Machines, S.A.

2 GESTIÓN DE PERSONAS	AÑOS					Responsable
	2022 (sep-dic)	2023	2024	2025	2026 (ene-agos)	
2.1. Gestión de procesos de personas						
Objetivo: Incorporar la perspectiva de género en la gestión de personas de INGETEAM BEASAIN.						
1. Seguimiento de datos según sexo: representación femenina en los comités de decisión, datos generales de la plantilla, número de contrataciones, salidas y promociones según departamento, CVs y entrevistas de puestos masculinizados y de liderazgo, uso de medidas de conciliación.						Departamento de Personas
2. Hacer un estudio sobre mujeres cualificadas en puestos con opciones de promoción.						Departamento de Personas
3. Incorporar el lenguaje no sexista a la denominación de los puestos de trabajo.						Departamento de Personas
4. Incluir en el Plan de Acogida información sobre el Plan de Igualdad.						Departamento de Personas
2.2. Brecha salarial						
Objetivo: Minimizar la brecha de género entre mujeres y hombres en INGETEAM BEASAIN.						
1. Realizar el registro salarial (Real Decreto 902).						Departamento de Personas
2. Analizar con detalle la situación de los grupos en los que hay mayor brecha salarial y valorar nuevas medidas.						Departamento de Personas
3. Realizar la valoración de puestos de igual valor mediante la herramienta del Ministerio de Igualdad (Real Decreto 902).						Departamento de Personas
4. Reflexionar sobre la posibilidad de regular planes de evolución profesional desde la perspectiva de género.						Comisión de Igualdad

Plan para la igualdad de Ingeteam Indar Machines, S.A.

2 GESTIÓN DE PERSONAS	AÑOS					Responsable
	2022 (sep-dic)	2023	2024	2025	2026 (ene-agos)	
2.3. Salud laboral						
Objetivo: Incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.						
1. Comunicar el procedimiento definido en el protocolo de acoso sexual y por razones de sexo.						Responsable de comunicación interna Responsable de prevención
2. Analizar el resultado de la evaluación de riesgos psicosociales desde la perspectiva de género.						Responsable de prevención
3. Incluir en el Plan de Acogida información sobre el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.						Responsable de prevención Departamento de personas
4. Formación específica para personas que participan en los casos de acoso sexual y por razones de sexo.						Responsable de formación
5. Valorar la realización de un Protocolo de ayuda y protección integral contra la violencia de género.						Responsable de prevención Departamento de personas
6. Reflexionar sobre el protocolo de acoso vigente.						Comisión de Igualdad
2.4. Conciliación corresponsable						
Objetivo: Impulsar la conciliación corresponsable y avanzar en ello.						
1. Facilitar la adaptación de la jornada frente a la reducción para quienes tengan personas a su cargo, previa justificación de la necesidad de cuidado y siempre que sea compatible con su función.						Responsable de Personas
2. Identificar todas las medidas que facilitan la conciliación entre la vida familiar y la profesional.						Departamento de Personas

Plan para la igualdad de Ingeteam Indar Machines, S.A.

3 GESTIÓN DE PROCESOS	AÑOS					Responsable
	2022 (sep-dic)	2023	2024	2025	2026 (ene-agos)	
3.1. Gestión administrativa y financiera						
Objetivo: Incorporar la perspectiva de género en la gestión administrativa y financiera de INGETEAM BEASAIN.						
1. Reserva y garantía de las partidas destinadas a la igualdad de género (propuesta de presupuesto por parte de la Comisión de Igualdad para acciones, formación...).						Equipo de Dirección
3.2. Clientela: producción y servicio						
Objetivo: Incorporar la perspectiva de género en la relación con la clientela de INGETEAM BEASAIN.						
1. Revisar los soportes, catálogos, etc. dirigidos a las empresas clientes desde una comunicación inclusiva.						Responsable de Comunicación

4 RELACIÓN CON LA SOCIEDAD Y EL ENTORNO	AÑOS					Responsable
	2022 (sep-dic)	2023	2024	2025	2026 (ene-agos)	
4.1. Imagen y comunicación externa						
Objetivo: Integrar la perspectiva de género en la comunicación externa.						
1. Llevar a cabo una acción para impulsar la incorporación de mujeres jóvenes: visitas a centros, ferias de empleo, reportajes...						Responsable de comunicación
2. Incorporar la perspectiva de género en los soportes y espacios de comunicación (imagen corporativa).						Responsable de comunicación
3. Crear nuevos espacios en las redes sociales para comunicar el compromiso de INGETEAM BEASAIN hacia las personas y la igualdad de género.						Responsable de comunicación
4.2. Compromiso con el entorno social y entorno sostenible						
Objetivo: Incidir en el entorno de la organización hacia la igualdad de género.						
1. Valorar la participación en las redes empresariales relacionadas con planes de igualdad de las empresas: Erantzunkide (DFG), Emakunde...						Departamento de Personas Responsable de Comunicación

PLAN DE GESTIÓN DE 2022 (SEP-DIC)

Entre las acciones recogidas en las páginas anteriores **12 acciones** se realizarán entre septiembre y diciembre del 2022.

Eje	Líneas de acción	Nº de acciones
Liderazgo, políticas y cambio cultural	Política empresarial y cultura organizacional (política, normativa)	3
	Comunicación interna y participación	3
	Formación	0
	Sensibilización	1
Personas	Gestión de procesos de personas	1
	Brecha salarial	0
	Salud laboral	3
	Conciliación corresponsable	0
Gestión de procesos	Gestión administrativa y financiera	1
	Cliente: producción y servicio	0
	Empresas proveedoras	0
Relación con la sociedad y el entorno	Imagen y comunicación externa	0
	Compromiso con el entorno social y medio ambiente sostenible	0
		12 ACCIONES EN TOTAL

Plan para la igualdad de Ingeteam Indar Machines, S.A.

1. LIDERAZGO, POLÍTICAS Y CAMBIO CULTURAL	Responsable	Indicadores
1.1 Política empresarial y cultura organizacional (políticas, normativa)		
Objetivo: Incorporar la perspectiva de género en las herramientas de trabajo de INGETEAM BEASAIN.		
1. Valorar la estructura organizativa para el plan: consolidar la Comisión de Igualdad (mantenerla o reformularla) y adjudicar medios personales (horas).	Comisión de Igualdad	Acta que recoja el acuerdo de la composición y dedicación de la comisión para el próximo año.
2. Integrar el Plan de Igualdad en el Plan Estratégico y en el Plan de Gestión anual de INGETEAM BEASAIN.	Dirección	Acta que recoja el contenido sobre el plan de igualdad en el plan estratégico y de gestión de INGETEAM BEASAIN.
3. Evaluar el Plan de Igualdad (nivel de cumplimiento de las acciones, idoneidad de acciones, indicadores para el próximo año...).	Comisión de Igualdad	Memoria anual con la evaluación sobre el funcionamiento de la Comisión, cumplimiento de las acciones y seguimiento de indicadores.
1.2. Comunicación interna y participación		
Objetivo: Promover la participación del colectivo de INGETEAM BEASAIN en el Plan de Igualdad.		
1. Realizar el resumen del diagnóstico y el plan de igualdad de INGETEAM BEASAIN y comunicarlo a la dirección.	Responsable de Personas	Presentación en formato ppt y pdf. Acta.
2. Comunicar a todo el colectivo el resumen del diagnóstico y el plan de igualdad de INGETEAM BEASAIN.	Responsable de comunicación interna Comisión de Igualdad	Alcance mínimo del 100% del colectivo.
3. Abrir un canal de comunicación entre la Comisión y el colectivo.	Responsable de comunicación interna Comisión de Igualdad	Se ha creado el canal y se ha comunicado al 100% del colectivo.
1.3. Sensibilización		
Objetivo: Sensibilizar a la plantilla en temas de igualdad e Impulsar una cultura de empresa comprometida con la igualdad entre mujeres y hombres.		
1. Organizar iniciativas de sensibilización para los días señalados (M8, 25N, Día Internacional de las Mujeres Científicas...).	Responsable de comunicación Comisión de Igualdad	Por lo menos una iniciativa del 25N realizada (comunicado, píldora, cartel, chapas moradas...)

Plan para la igualdad de Ingeteam Indar Machines, S.A.

2. GESTIÓN DE PERSONAS	Responsable	Indicadores
2.1. Gestión de procesos de personas		
Objetivo: Incorporar la perspectiva de género en la gestión de personas de INGETEAM BEASAIN		
1. Seguimiento de datos según sexo: representación femenina en los comités de decisión, datos generales de la plantilla, número de contrataciones, salidas y promociones según departamento, CVs y entrevistas de puestos masculinizados y de liderazgo, uso de medidas de conciliación.	Departamento de Personas	El panel de indicadores cuantitativos correspondiente a los datos del año anterior está cumplimentado.
2.2. Salud laboral		
Objetivo: Incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.		
1. Comunicar el procedimiento definido en el protocolo de acoso sexual y por razones de sexo.	Responsable de comunicación interna Responsable de prevención	Comunicación realizada al 100% del colectivo.
2. Analizar el resultado de la evaluación de riesgos psicosociales desde la perspectiva de género.	Responsable de prevención	Conclusiones de la evaluación. Acta de una reunión de la Comisión que recoja las conclusiones de la evaluación.
3. Incluir en el Plan de Acogida información sobre el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	Responsable de Prevención Departamento de Personas	Inclusión en el plan de acogida.

3. GESTIÓN DE PROCESOS	Responsable	Indicadores
3.1. Gestión administrativa y financiera		
Objetivo: Incorporar la perspectiva de género en la gestión administrativa y financiera de INGETEAM BEASAIN		
1. Reserva y garantía de las partidas destinadas a la igualdad de género (propuesta de presupuesto por parte de la Comisión de Igualdad para acciones, formación...).	Equipo de Dirección	Documento que recoja la reserva de las partidas destinadas a la igualdad de género.

INDICADORES

Los indicadores son medidores que proporcionan información sobre una situación o realidad. Son instrumentos para medir el grado de cumplimiento y la eficacia de la intervención realizada y, por tanto, imprescindibles para la evaluación. También es conveniente que en el momento de recibirlas se haga constar de forma que se informe de su desarrollo.

El seguimiento del plan se realizará a través de indicadores a tres niveles. Será conveniente integrar estos indicadores en las formas habituales de gestión de INGETEAM BEASAIN:

- **Indicadores de cada acción:** los indicadores de cada acción se definirán cada año, durante la fase de seguimiento y evaluación del plan. Los indicadores para el 2022 están recogidos en el plan de gestión del 2022.
- **Indicadores del Plan de Igualdad:** cada año se hará seguimiento de los siguientes indicadores.
 - ✓ **Indicadores de proceso o grado de cumplimiento:** se utilizará para observar si el trabajo previsto se está realizando o no. En definitiva, se trata del grado de cumplimiento de las acciones recogidas en el Plan, que deberán ser objeto de seguimiento cada año.
 - ✓ **Indicadores de impacto:** son los avances en materia de igualdad en la política, estrategia empresarial y cultura de la organización. Indicarán la evolución a largo plazo y el impacto de la incorporación de la perspectiva de género en la gestión de las personas, en la gestión de los procesos y en el Plan Estratégico General.
 - ✓ **Indicadores cuantitativos:** se utilizará el siguiente panel de indicadores para hacer el seguimiento del plan:

PANEL DE INDICADORES								
Ingeteam	2022		2023		2024		2025	
	Mujeres: número y %	Hombres: número y %	Mujeres: número y %	Hombres: número y %	Mujeres: número y %	Hombres: número y %	Mujeres: número y %	Hombres: número y %
Plantilla (según tipo de contrato) (a 31 de diciembre)	...							
	...							
	...							
Categorías (a 31 de diciembre)	...							
	...							
	...							
Comités (a 31 de diciembre)	...							
	...							
	...							
Promoción interna (entre enero y diciembre)	Subida de categoría y de salario							
Salidas de puestos estructurales	Voluntarias							
	Fin de contrato							
Formación en igualdad? (entre enero y diciembre)	...							
Conciliación/reducción de jornada por cuidados (entre enero y diciembre)	Nivel estratégico							
	Nivel táctico							
	Nivel operativo							

08

MEDIOS Y RECURSOS



Estos son los medios y recursos, tanto materiales como humanos necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.

MEDIOS MATERIALES

Cada año se definirá el presupuesto del plan de igualdad en la definición del plan de gestión de la empresa.

- El presupuesto para el 2021 fue de 3.210 €
- El presupuesto del 2022 es de 7.490 €
- El presupuesto del 2023 es de 9.800 €

MEDIOS HUMANOS

- **Comisión de Igualdad.** Las personas que formen la Comisión de Igualdad, responsable de la ejecución, seguimiento y evaluación del plan, dispondrán de la dedicación necesaria para cumplir las funciones que se describen más adelante.
- **La Coordinadora de Igualdad** también dispondrá de toda la dedicación necesaria para cumplir las funciones que se describen más adelante.

09

SISTEMA DE SEGUIMIENTO,
EVALUACIÓN Y REVISIÓN
PERIÓDICA



Plan para la igualdad de Ingeteam Indar Machines, S.A.

El seguimiento, la evaluación y la revisión del Plan lo realizará la Comisión de Igualdad.

A principios de año se realizará una evaluación teniendo en cuenta tanto las medidas que efectivamente se hayan implantado, como el impacto obtenido hasta esa fecha, para así valorar la necesidad de introducir cambios significativos en el plan.

Anualmente se realizará una memoria que se presentará en Dirección y en el Comité de Empresa. La memoria tendrá los siguientes contenidos:

- Evaluación del plan de gestión del año anterior y seguimiento de indicadores.
- Evaluación del funcionamiento de la comisión de igualdad.

En las páginas siguientes se describen las características y funciones que deberá cumplir la Comisión de Igualdad. Dicha comisión podrá proponer cambios a Dirección en relación a este sistema de seguimiento, evaluación y revisión siempre que suponga mejorar el plan.

Al finalizar el vigente plan de Igualdad se volverá a constituir la Comisión Negociadora para aprobar el diagnóstico, el plan de igualdad y la auditoría salarial del siguiente período.

10

COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD



Esta será la composición y el funcionamiento de la Comisión de Igualdad:

COMPOSICIÓN:

La composición de la Comisión de Igualdad se realizará siguiendo los siguientes criterios generales:

- Representantes de las dos partes (parte social y parte de la empresa)
- El cargo de coordinadora recaerá en una mujer.
- Se podrá invitar a personas concretas en función de los temas que se traten.
- La participación de las mujeres en la Comisión de Igualdad será como mínimo del 40%.
- Se tendrá en cuenta la diversidad en cuanto a edad, origen, puesto de trabajo (masculinizado y feminizado), centro de trabajo y nivel jerárquico.

Además de estos criterios, en la elección de las personas que participarán en la Comisión de Igualdad se tendrá en cuenta su formación en la materia. Si la persona elegible no tuviera formación, se tendrá en cuenta la sensibilidad y la motivación.

La Comisión de Igualdad podrá adaptar estos criterios a su realidad si es necesario, según las necesidades del plan de gestión anual.

Teniendo en cuenta estos criterios se ha acordado que La Comisión de Igualdad estará compuesta por:

Por parte de la empresa en la comisión de Beasain:

- COORDINADORA DEL PLAN DE IGUALDAD: Aloña Arratibel Zeberio, Responsable de Administración de Personas.
- Jose Ignacio Carrera Dorronsoro, Responsable de Personas.
- Mireia Villaro Mate, Responsable de Marketing y Comunicación.
- Cristina Ezponda Ramos, Responsable de Calidad.
- Alain Iñiguez de Gordo Ibarbia, Encargado de Producción.

Por parte de la parte social en la comisión de Beasain:

- Naiara Lasa Garmendia, Planificación, LAB.
- Daniel López Moreno, Almacén, LAB.
- Koro Olaizola Aierdi, Constructivo, ELA.
- Jesús M^a Rojo Andrés, Constructivo, ELA.
- José Antonio Garcia Pérez, Almacén, CCOO.

Por parte de la empresa en la comisión de Segorbe:

- COORDINADORA DEL PLAN DE IGUALDAD: Aloña Arratibel Zeberio, Responsable de Administración de Personas.
- Maria Dolores Lafuente Sanchez, Responsable de Planta.

Por parte de la parte social en la comisión de Segorbe:

- Laura Enguidanos Calatayud, CCOO.
- Antonio Miguel Durán Pérez, UGT.

FUNCIONAMIENTO:

Este será el funcionamiento del Comisión de Igualdad que será la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.

COMISIÓN DE IGUALDAD

Funciones de la Comisión de Igualdad

- Diseñar el plan anual de igualdad.
- Implementar las acciones recogidas en el plan anual de igualdad.
- Realizar seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad según lo recogido en el punto 7.
- Definir los medios materiales y humanos necesarios para la correcta implantación del Plan de Igualdad.
- Preparar y canalizar las comunicaciones en materia de igualdad para canalizar eficazmente las relaciones y la comunicación con los diferentes comités, departamentos, áreas y, en general, con la totalidad de la plantilla de INGETEAM BEASAIN.

Duración de los cargos de la Comisión de Igualdad

- Las personas que componen la Comisión de Igualdad ocuparán ese cargo hasta el fin de la vigencia del Plan de Igualdad.
- Si hubiera que reemplazar a alguna persona la misma Comisión de Igualdad propondrá a la persona más adecuada.

Reuniones de la Comisión de Igualdad

- La Comisión de Igualdad celebrará al menos 3-4 reuniones anuales.
- Se harán reuniones separadas entre las personas que representan a la planta de Segorbe y las que representan la planta de Beasain.
- En todas las reuniones, tanto en las de Beasain como en las de Segorbe participará la coordinadora de igualdad.

- A principios de año se establecerá el calendario anual de reuniones teniendo en cuenta el calendario oficial de INGETEAM BEASAIN.
- Las reuniones serán eficientes: se enviará el orden del día con antelación, se solicitarán trabajos previos cuando sea conveniente, se especificará la duración de la reunión y se tratará de cumplir su duración. Además, habrá una dinamización adecuada para tratar los temas.
- Se tendrá en cuenta la política lingüística de INGETEAM BEASAIN a la hora de gestionar las reuniones.

Dedicación de las personas de la Comisión de Igualdad

- Dirección reconocerá a la trabajadora o trabajador la dedicación a las funciones de la Comisión de Igualdad dentro de las horas de trabajo y asegurará que dispone de la dedicación necesaria para cumplir dichas funciones.

COORDINADORA DE IGUALDAD

Para garantizar la buena marcha del proyecto, la persona referente o coordinadora de igualdad en INGETEAM BEASAIN será una mujer y será parte de la Comisión de Igualdad.

La Coordinadora de Igualdad será Aloña Arratibel, Responsable de Administración de Personas

Funciones de la Coordinadora de Igualdad

- Trasladar la información general y relevante, las propuestas y las peticiones elaboradas en la Comisión de Igualdad al Responsable de Personas.
- Tener una visión completa del proceso.
- Participar activamente en la ejecución y seguimiento de las acciones del Plan de Igualdad.
- Formar parte de la Comisión de Igualdad y participar en las reuniones.
- Organizar las reuniones necesarias.
- Servir de puente entre el grupo de Beasain y Segorbe.
- Servir de puente entre INGETEAM BEASAIN y las asesorías que pudieran intervenir en el plan de igualdad.

Dedicación de la persona Coordinadora de Igualdad

- Dirección reconocerá a la trabajadora la dedicación a las funciones de Coordinadora de Igualdad dentro de las horas de trabajo y asegurará que dispone de la dedicación necesaria para cumplir dichas funciones.

11

PROCEDIMIENTO
DE MODIFICACIÓN



El I. Plan para la Igualdad de INGETEAM INDAR MACHINES, 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:

- Convocar una reunión de la Comisión Negociadora
- Desarrollar un Informe que incluya:
 - ✓ Naturaleza de la modificación pertinente.
 - ✓ Propuesta de modificación.
- Elaboración del acta de reunión indicando la modificación acordada.
- El acta de reunión deberá ir firmada como mínimo por una persona 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:

- 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.

Plan para la igualdad de Ingeteam Indar Machines, S.A.

- Acudir al Servicio SIMA (Madrid), para que resuelva la discrepancia en favor de una de las dos partes negociadoras (empresa o social).

A continuación, se resume el sistema de revisión anual del plan de igualdad:

- La revisión del Plan lo realizará la Comisión de Igualdad (en el apartado 10 se detalla la composición y funcionamiento de la Comisión de Igualdad).
- A principios de año se realizará una evaluación teniendo en cuenta tanto las medidas que efectivamente se hayan implantado como el impacto obtenido hasta esa fecha para así valorar la necesidad de introducir cambios significativos en el plan.
- Anualmente se realizará una memoria que se presentará en Dirección y en el Comité de Empresa (el contenido de la memoria se detalla en el apartado 9 del plan de igualdad).

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.