08 DE JULIO DE 2024

DIAGNÓSTICO Y MEDIDAS CONCRETAS PLAN DE IGUALDAD

NAVACEL PROCESS INDUSTRIES SA

ÍNDICE

1. Presentación
2. Resultados del Diagnóstico
3. Resultados de auditoría retributiva, vigencia y periodicidad
4. Presentación plan de igualdad
5. Objetivo del Plan de Igualdad
6. Partes suscriptoras del plan de igualdad
7. Ámbito personal, temporal y territorial del Plan de Igualdad
8. Medidas del Plan de Igualdad

1. Presentación

La igualdad entre mujeres y hombres es el derecho fundamental y universal, que viene recogido en la Constitución Española (art. 1.1 y art. 14) y en el Convenio Europeo de Derechos Humanos (art. 2), a no ser discriminado, directa o indirectamente, por razón de sexo. Además de un derecho, estamos ante la prohibición de discriminación como mandato constitucional, según el cual no está permitido dar un trato diferenciado a quienes se encuentran en situación de igualdad, utilizando un criterio de diferenciación prohibido (ej. sexo) y buscando un resultado que menoscabe el ejercicio de un derecho. Por tanto, a nivel individual y organizacional, todos estamos obligados a respetar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Sin embargo, aunque la teoría indica que las personas somos iguales en cualquier ámbito de nuestra vida, en la práctica se dan discontinuas discriminaciones por razón de sexo en múltiples escenarios, incluido el entorno laboral. Algunas muestras podrían ser ciertas políticas de contratación y promoción influenciadas por el género, la brecha salarial o la segregación sexual del trabajo. Este es el motivo por el que se adoptan legalmente acciones en distintas áreas que suponen ventajas al sexo menos representado (discriminación positiva) hasta alcanzar el equilibro entre ambos, no para otorgar posiciones ventajosas, sino para garantizar que ambos gocen de las mismas condiciones.

Un plan de igualdad, ya sean de carácter obligatorio o voluntario, es un conjunto ordenado de medidas evaluables, dirigidas a remover los obstáculos que impiden, o dificultan, la igualdad efectiva de mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo en las empresas.

Los planes de igualdad deberán fijar los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución. También deben incluir el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

a. Ficha Técnica

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	NAVACEL PROCESS INDUSTRIES SA					
NIF	A48181069					
Domicilio Social	RIBERA DE AXPE Nº 20 48950- ERANDIO					
Forma jurídica	Sociedad Anónima					
Año constitución	1985					
Web	https://navacel.com/					
Responsable de la entidad						
Nombre	EMILIO TATAY GÓMEZ					
Cargo	CEO					
Tlf	944 967813					
Mail	na					
Responsable de igualdad						
Nombre	MERCEDES GÓMEZ MICOLTA					
Cargo	RESPONSABLE DE RRHH					
Tlf	944 967813					
Mail	mgm@navacel.com					
Actividad						
Sector de la actividad	**INGENIERÍA MECÁNICA POR CUENTA DE TERCEROS**					
CNAE	2562					
Descripción actividad	***INGENIERÍA MECÁNICA POR CUENTA DE TERCEROS***					
Convenio Aplicación	***METAL BIZKAIA***					
Dispersión geografía y ámbito de actuación	***BIZKAIA***					
Dimensión						
Nº personas trabajando	total	91	hombres	81	mujeres	10
Centros de trabajo	1					
Facturación anual €	***16.000.000***					
Organización de la gestión de personas						
¿Departamento personal?	Sí existe departamento de personal					
¿Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos?	No dispone de ningún reconocimiento en la actualidad en materia de igualdad					
Representación Legal Trabajadores/as	Total	**5**	hombres	***4***	mujeres	***1***

b. Fundamentos del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad de NAVACEL PROCESS INDUSTRIES se inscribe en el marco de su compromiso con los valores de **respeto, equidad e igualdad de oportunidades** de las personas.

Además, persigue el cumplimiento de la legislación vigente:

- **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- **Real Decreto Legislativo 2/2015**, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- **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 y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- **Real Decreto 902/2020**, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Lo establecido en los diferentes **convenios a los que está adscrita el grupo.**

Por lo tanto, con el fin de dar cumplimento legal en esta materia, NAVACEL PROCESS INDUSTRIES, centro especial de empleo dedicado a la Ingeniería Mecánica por cuenta de terceros , impulsa el desarrollo e implementación del presente Plan de Igualdad a todos los niveles de la organización.

c. Compromiso de la empresa con la igualdad

En NAVACEL PROCESS INDUSTRIES hemos adquirido un compromiso con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Somos conscientes que nuestra gestión empresarial tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad y, por ello, hemos asumido el compromiso para la elaboración de un Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia.

Afrontamos la implantación del Plan de Igualdad como una modernización de nuestro sistema de gestión empresarial que producirá una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que nuestras acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

A través de este documento, la dirección declara:

- ✓ su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

- ✓ el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno del grupo, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de las Políticas Corporativas y de Recursos Humanos.

En virtud de lo dispuesto en el art. 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, la empresa NAVACEL PROCESS INDUSTRIES promueve la negociación de su Plan de Igualdad y diagnóstico previo y expone:

1. Que el ámbito de negociación del Plan de Igualdad de NAVACEL PROCESS INDUSTRIES se realiza para todas las personas trabajadoras de la compañía en todos los centros de trabajo.

2. Que las materias objeto de análisis, de conformidad con el art. 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el citado Real Decreto 901/2020, de 12 de octubre, serán, al menos:
   - Proceso de selección y contratación
   - Clasificación profesional
   - Formación
   - Promoción profesional
   - Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
   - Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
   - Infrarrepresentación femenina
   - Retribuciones
   - Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo
   - Violencia de género

3. Que la empresa señala como domicilio, a efectos de comunicaciones, RIBERA DE AXPE Nº 20 48950-ERANDIO, el mail mgm@navacel.com y como persona de contacto a Mercedes Gómez Micolta.

2. Conclusiones del diagnóstico

El informe diagnóstico fue aprobado y el día 15/03/2024 por todos los miembros de la Comisión de Igualdad.

Para el diagnóstico de la situación del se han utilizado los datos relativos al año natural 2022, excepto para ciertas cuestiones donde se requiere el estudio de un mayor intervalo de tiempo.

El organigrama de NAVACEL PROCESS INDUSTRIES hace referencia a las distintas escalas jerárquicas existentes.

ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA:

Número de personas por sexo que conforman la plantilla en ese momento y cómo se distribuyen en la empresa, observando el grado de feminización o masculinización de la empresa.

En este momento hay 81 hombres y 10 mujeres que conforman la plantilla. Se evidencia una empresa altamente masculinizada con la presencia de un 89% de hombres frente a un 11 % de mujeres. Si se hace comparativa con el sector a nivel nacional se observa que está más masculinizada que la media ya que esta está alrededor del 18% de presencia femenina y 82% masculina en el sector. Si bien esta diferencia se considera leve en este caso al apreciarse diferencias mucho más sustanciales en otras regiones donde la presencia femenina ronda el 5% en el sector metal.

Si nos vamos a cifras de sector industrial nos encontramos con la presencia de un 25% aproximado de mujeres frente al 75% de hombres.

Distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con la edad (***Datos de media de plantilla 2023***)

	Mujeres		Hombres		
Bandas de edades	absoluto	%	absoluto	%	Total
20 - 29 años	1	16,67%	5	83,33%	6
30 – 45 años	4	12,90%	27	87,10%	31
46 - 55 años	4	10,26%	35	89,74%	39
56 - 63 años	1	8,33%	11	91,67%	12
64 o más años	0	0,00%	3	100,00%	3
TOTAL	10	10,99%	81	89,01%	91

Distribución de la plantilla disgregada en función de la formación de base ***(datos 2022/2023 del total de personal de alta en la compañía independientemente de su eventualidad o no)***

Etiquetas de fila	hombre	mujer
Bachiller,BUP,COU, Bachiller Superior,Ciclo Formativo de Grado Medio,FPI,Grado Medio/Profesional de Música y Danza, FP Básica y Similares	40	0
Ciclo Formativo de Grado Superior,FPII y equivalentes, titulo propio universitario de 2 o más años que requiere el bachillerato	30	1
Grado de 240 ECTS, Diplomatura,Architectura e Ingenieria Tecnicas y equivalentes,postgrado universitario de menos de 1 año	6	4
Grado de más de 240 ECTS,Licenciatura,Architectura,Ingenieria,máster,especialidad en Ciencias de la salud y equivalentes	5	5
Otros estudios	0	0
TOTAL	**81**	**10**

****Se puede constatatar que la formación que aparece en ese cuadro es la formación requerida para el puesto de trabajo en todos los casos no evidenciándose ninguna desviación en base a lo establecido en los requisitos de puestos.**

Distribución de la plantilla por tipo de contrato ***(datos 2022/2023 del total de personal de alta en la compañía independientemente de su eventualidad o no)***

Tipo de contrato	hombre	mujer
Eventual	71	7
Indefinido	80	1
TOTAL	151	8

Ceses en la plantilla disgregados por sexo ***(datos 2023)***

Tipo de contrato	hombre	mujer
Ceses	38	1

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Incorporaciones: ***(datos 2022/2023 sobre el total de personal de alta en la compañía independientemente de su eventualidad o no)***

Incorporaciones de los últimos años por niveles de responsabilidad				
Cargos de responsabilidad	Nº mujeres	Nº hombres	% mujeres	% hombres
CEO	0	3	0	100
DTOR.PROYECTO	0	1	0	100
DTOR COMPRAS	0	1	0	100
subtotal cargos responsabilidad	0	5	0	100

Otros puestos de trabajo	Nº mujeres	Nº hombres	% mujeres	% hombres
PRODUCCIÓN	8	114	6,5	93,5
subtotal cargos responsabilidad	8	114	6,5	93,5

TOTAL PLANTILLA	8	119	6,2	93,8

En el contexto del sector metal en España y, más específicamente, en Bizkaia, la empresa ha observado una marcada tendencia hacia la contratación de hombres en los últimos dos años.

Con un 93,8% de las nuevas contrataciones siendo hombres, frente a solo un 6,2% de mujeres contratadas en el mismo período, se refleja una dinámica arraigada en la industria.

Esta situación puede estar influenciada por diversos factores, como las tradiciones laborales arraigadas, la percepción cultural de los roles de género en el sector metalúrgico y las posibles barreras para la participación femenina en este campo.

A pesar de los esfuerzos por promover la diversidad de género en el lugar de trabajo, la empresa se enfrenta al desafío de abordar las disparidades de género en sus contrataciones y promover un entorno laboral más inclusivo y equitativo.

Análisis de Procesos de selección ***(datos 2023 sobre el total de personal de alta en la compañía independientemente de su eventualidad o no). Se toma 2023 ya que se analizan los últimos 4 procesos de selección únicamente.***

Procesos de selección y contratación de cargos de responsabilidad (últimos 4 procesos)	Proceso I		Proceso II		Proceso III		Proceso IV	
Año	2023		2023		2023		2023	
Puesto	Jefe Proyecto		Jefe Proyecto		Deputy		Delineante	
	si	no	si	no	si	no	si	no
Búsqueda específica de candidaturas de mujeres		X		X		X		X
Mención expresa a mujeres/hombres		X		X		X		X
Contenido no sexista								
Contenido sexista		X		X		X		X
Candidaturas recibidas	mujeres	hombres	mujeres	hombres	mujeres	hombres	mujeres	hombres
Por anuncios	-	-	-	-	-	-	-	-
Por contactos	-	-	-	-	-	-	-	-
Por servicios de empleo	1	3	0	4	0	3	0	5
De la propia organización	-	-	-	-	-	-	-	-
Otros	-	-	-	-	-	-	-	-
Total candidaturas recibidas	1	3	0	4	0	3	0	5
Candidaturas preseleccionadas para las pruebas								
prueba 1: tipo de prueba?	Experiencia demostrable	-	Experiencia demostrable	-	Experiencia demostrable	-	Experiencia demostrable	-
prueba 2: tipo de prueba?	Ingles hablado y escrito	-	Ingles hablado y escrito	-	Ingles hablado y escrito	-	Ingles hablado y escrito	-
prueba 3: tipo de prueba?	Capacidad de liderargo	-	Capacidad de liderargo	-	Capacidad de liderargo	-	Capacidad de liderargo	-

Como datos estadísticos:

- Se reciben más CV de hombres que de mujeres. Sector masculinizado.
- No se evidencia que haya una facilidad en superación de pruebas hacía los hombres.
- No se evidencia unos puestos adaptados a hombres por encima de mujeres.

En cuanto a los medios para la búsqueda de personal a contratar:

- Se utilizan fundamentalmente los servicios de empleo para llevar a cabo los procesos de selección y contratación.En ocasiones se utilizan medios de contacto y/o conocimiento personal (boca a boca) o Currículos recibidos. (muy esporádico y poco habitual).
- No se utiliza ni lenguaje ni contenido sexista o al menos no se evidencia en estos procesos analizados.

En cuanto al análisis del sistema de contratación:

1) Los criterios de selección son establecidos por la dirección y los responsables de personal y RRHH.
2) Los departamentos intervienen en la definición de criterios.
3) No se evidencia que los criterios de selección favorezcan la contratación de hombres por encima de mujeres.
4) No se utiliza nunca personal externo a la empresa, para llevar a cabo los procesos de selección, salvo en los casos de ETT.
5) No se procura que el equipo encargado de realizar el proceso de selección y contratación sea mixto.
6) El único criterio que se utiliza para la selección es la entrevista personal. No se utilizan test ni ningún otro método imparcial para valoración psicotécnica.
7) No se utilizan métodos de selección de personal que favorezcan la contratación por idoneidad frente al sexo de la persona contratada (Ej. Desconocimiento del sexo en la selección de CV)
8) *No se hace una elección favoreciendo al sexo infrarrepresentado.*

PROCESO DE PROMOCIÓN

Ascensos en los últimos años ***(datos 2022/2023 sobre el total de personal de alta en la compañía independientemente de su eventualidad o no)***

Nº de personas que han ascendido de nivel	Mujeres		Hombres		
	nº	%	nº	%	total
En el último año	1	100	0	0	1
En el año anterior	0		0	0	

Nº de personas que en el **último año** han ascendido de categoría profesional	Mujeres		Hombres		
	nº	%	nº	%	total
Nivel directivo	0	0	0	0	0
Mando intermedio	1	100%	0	0	1
Nivel técnico	0	0	0	0	0
Nivel administrativo	0	0	0	0	0
Nivel operario	0	0	4	100%	4

Nº de personas que en el último año han ascendido de nivel por departamento	Mujeres		Hombres		
	nº	%	nº	%	total
GESTIÓN	1	100	0	0	1
PRODUCCIÓN	0	0	4	100	4

En cuanto al análisis del sistema de promoción interno:

- No existe un procedimiento de promoción interna.
- Sin embargo sí se detecta que el procedimiento de promoción es transparente y únicamente basado en la valía para ocupar el puesto. No se observa distinción alguna por sexo.
- No hay una información expresa a toda la plantilla.
- Sí se procura que el equipo encargado de realizar el proceso de selección y promoción sea mixto.
- Los criterios elegidos para la promoción no son habitualmente definidos.
- *No se hace una elección para la promoción favoreciendo al sexo infrarepresentado.*

PROCESO DE FORMACIÓN

Desglose de formación en los últimos años ***(datos 2023 sobre el total de personal de alta en la compañía independientemente de su eventualidad o no)***

Nº de personas que han recibido formación último año	Mujeres		Hombres		
	nº	%	nº	%	total
En el último año	15	17,65%	70	82,35%	85
Nº de horas dedicadas a la formación en el último año/persona	100	4,41%	2170	95,59%	2270
Nº de horas dedicadas a la formación durante la jornada de trabajo	100	4,41%	2170	95,59%	2270
Nº de horas dedicadas a la formación fuera de la jornada de trabajo	0	0,00%	0	0,00%	0

Cursos realizados el último año y personas que han participado	Mujeres		Hombres		
	nº	%	nº	%	total
TORNO VERTICAL BERTHIEZ	0	0%	6	100%	6
MANDRINADORA PEGARD	0	0%	6	100%	6
SOLDADURA ARCO SUMERGIDO	0	0%	15	100%	15
PRL ESPECIFICO POR CATEGORIA	15	100%	0	0%	15

Desglose de formación en los últimos años ***(datos 2023 sobre el total de personal de alta en la compañía independientemente de su eventualidad o no)***

	Mujeres		Hombres		
	nº	%	nº	%	total
Nº de personas que han recibido ayuda económica para asistir a cursos de formación externa (masters, postgrados, etc.)	1	50%	1	50%	2
Nº de personas participantes en planes de desarrollo profesional	-	-	-	-	-
Nº de personas que han recibido formación para la adaptación a las modificaciones del puesto de trabajo	-	-	-	-	-
Nº de personas que reciben formación en competencias clave (informática, gestión de tiempo, liderazgo…)	-	-	-	-	-
Nº permisos para la concurrencia a exámenes	-	-	-	-	-
Nº de personas que han modificado la jornada ordinaria para asistir a cursos formación	-	-	-	-	-

Plan de Formación

Se evidencia un plan de formación que recoge del año 2023. En el cual se observa:

- Planificación anual de cursos a llevar a cabo.
- Necesidades observadas por persona trabajadora.
- Personas trabajadoras afectadas.

Impartición de formación y modalidades

Se imparte formación en modalidades presencial y on line. Todas las formaciones que se llevan a cabo de maquinaria se realizan de manera presencial y dentro de horario laboral.

La formación on line se utiliza para materias más transversales y o de índole directivo y para mandos intermedios.

En cuanto al análisis del sistema de formación:

1) Se asegura que todo el personal disponga de las mismas o similares horas de formación en base a las necesidades.
2) No se ha implementado formación en materia de igualdad a la plantilla si bien ciertos mandos intermedios disponen de la misma.
3) La formación se procura dentro de horario laboral.
4) No se observa el uso de lenguaje sexista en la formación ni en el material entregado.
5) No se ha establecido ningún sistema que detecte las posibilidades de formación del sexo infrarrepresentado para el acceso a puestos de mayor responsabilidad.

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

a) *Medidas implantadas por la empresa para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos.*

No se evidencia un procedimiento para llevar a cabo los servicios de conciliación de vida personal, familiar y laboral. Si bien sí se llevan a cabo procesos de conciliación en los puestos si son requeridos y/o se evidencia tal necesidad.

b) Criterios y canales de información y comunicación utilizados para informar a trabajadores y trabajadoras sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El canal de comunicación se habilita a través de la persona Responsable de RRHH así como la representación de trabajadores de la compañía establecido en el propio procedimiento indicado con anterioridad.

c) Permisos y excedencias del último año y motivos, desagregados por edad, sexo, tipo de vinculación con la empresa, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación.

Desglose de conciliaciones y estado por género

AÑO 2023	SOLICITADO	CONCEDIDO
MUJERES	2	2
HOMBRES	0	0

Se han concedido las licencias por conciliación. En ambos casos estamos ante una conciliación por Cuidado de hijas/os menores de 12 años.

En la actualidad se evidencia que **no existe un registro de los motivos** de los permisos o excedencias que incluya motivos, desagregados por edad, sexo, tipo de vinculación con la empresa, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación.

d) Análisis del modo en que las prerrogativas empresariales afectan particularmente a las personas con responsabilidades de cuidado (por ejemplo, cambios de funciones, distribución irregular de la jornada, cambios de centro sin cambio de residencia, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, traslados, desplazamientos…).

Entendiendo prerrogativa, según establece la RAE, como "Privilegio, gracia o exención que se concede a alguien para que goce de ello, anejo regularmente a una dignidad, empleo o cargo". No se evidencia, en ningún caso que se haya tenido que llevar a cabo alguna acción en dicho sentido, si bien, si se produjera el caso, la empresa muestra toda su intención y voluntad de llevar a cabo dicha acción. Dicho esto, no existe, en la actualidad, un procedimiento que incluya dicha intención ni el modo exacto de evaluarlo y llevarlo a cabo.

PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.

Se evidencia la existencia de protocolo aprobado en el año 2019 por la empresa. Dicho protocolo se ha modificado para atender a los requisitos marcados por la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Esta modificación de protocolo se somete a la negociación del Plan de Igualdad de Navacel para que sea aprobado por la comisión negociadora.

RETRIBUCIONES

En la empresa Navacel, se sigue rigurosamente el convenio del metal de Bizkaia en su última revisión (2023), lo que constituye un sólido fundamento para sus prácticas laborales.

Es fundamental destacar que en Navacel, todos los salarios de la compañía se aplican de acuerdo con las disposiciones establecidas en el convenio del metal de Bizkaia, sin excepción alguna. Esto significa que tanto los empleados de oficina como los trabajadores en planta, desde los operarios hasta los técnicos especializados, reciben una remuneración acorde a las categorías y niveles salariales definidos en el convenio. Esta práctica asegura que todos los empleados sean tratados de manera justa y equitativa, independientemente de su posición o función dentro de la empresa.

El cumplimiento estricto de este convenio también refleja el compromiso de Navacel con la estabilidad laboral. Al adherirse a las disposiciones del convenio, la empresa demuestra su disposición a respetar los derechos laborales y a garantizar condiciones de trabajo justas y seguras para todos sus empleados.

En un sector tan dinámico y competitivo como el metalúrgico, seguir el convenio del metal de Bizkaia no solo es una obligación legal, sino también una muestra de responsabilidad social empresarial y un componente clave de la cultura corporativa de Navacel.

Ver registro retributivo y auditoría retributiva. De todos modos se indica que no se aprecia ningún tipo de brecha salarial ni en el registro retributivo ni en la propia auditoría.

CONDICIONES LABORALES Y SEGURIDAD Y SALUD (año 2023)

Desglose de bajas laborales por género

	Accidente de Trabajo								Enf. Profesional			
	En jornada laboral				*In itinere*							
	Procesos		Recaídas		Procesos		Recaídas		Procesos		Recaídas	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Con Baja	12	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Sin Baja	9	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Informe de absentismo laboral por género

	Iniciados en periodos precedentes			Iniciados en el periodo			
	Accidente no Laboral	Enfermedad Común	Total	Accidente no Laboral	Enfermedad Común	Total	Total
Con Baja	0	10	10	6	72	78	88
Hombres	0	9	9	6	64	70	79
Mujeres	0	1	1	0	8	8	9

EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES

En cuanto a la evaluación de riesgos laborales no se observa que se haya realizado la misma con prespectiva de género.

Además se evidencia que se ha realizado una evaluación de riesgos psicosociales pero que la misma no se ha realizado tampoco teniendo en cuenta la prespectiva de género.

- Deberían implementarse medidas para tener en cuenta la prespectiva de género en la realización de

evaluaciones de riesgos, así como la de riesgos psicosociales.

- Debería valorarse los puestos en base a las necesidades /o medidas aplicables en base a si el mismo es ocupado por un hombre o por una mujer y valorar si son necesarias acciones concretas en base al género de la persona trabajadora.

ROPA LABORAL Y ADECUACIÓN DE LA MISMA

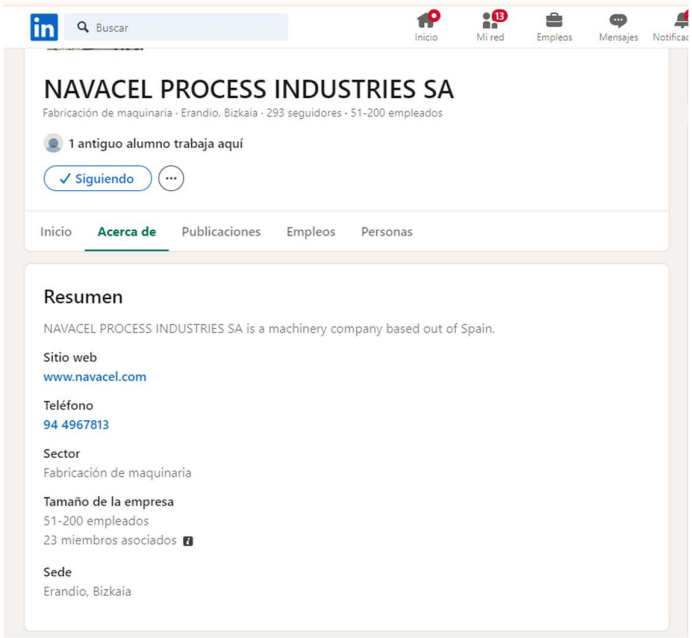
Se observa que la ropa laboral entregada es homologada y unisex sin que se observe ningún tipo de necesidad de diferenciación por género.

COMUNICACIÓN

No se ha detectado ningún problema de comunicación sexista más allá dice de las referencias masculinizadas fruto del sector.

Se puede concluir entonces que todas las comunicaciones internas de la empresa se hacen con lenguaje no sexista.

En el análisis de la web no se evidencia ningún lenguaje sexista (la web se encuentra traducida al inglés). Se evidencia algún uso de lenguaje sexista en alguna comunicación en redes (empleados…) si bien son bastante puntuales por el uso fundamental del inglés como idioma para la comunicación.



VIOLENCIA DE GÉNERO

Se define violencia de género, en base a lo establecido en *"Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género"* :

Art 1.1: "violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia"

Art. 1.3 "todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad"

Art. 1.4 "La violencia de género a que se refiere esta Ley también comprende la violencia que con el objetivo de causar perjuicio o daño a las mujeres se ejerza sobre sus familiares o allegados menores de edad por parte de las personas indicadas en el apartado primero"

En base a estas definiciones se ha de comentar en el contexto del presente diagnóstico que:

- No se evidencia ningún elemento de violencia de género dentro de la compañía, siempre que extrapolemos las definiciones de la Ley (la cual se refiere al ámbito familiar y personal) al ámbito laboral dentro de nuestra compañía, en lo referente a la detección de cualquier elemento que implique *"situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres".*

- En lo referente al apartado familiar y a la posible afectación de alguna trabajadora de NAVACEL **no se tiene conocimiento alguno de que se haya producido en ningún momento,** ni que ninguna de nuestras trabajadoras haya sido o sea en la actualidad víctima de violencia de género, ni que ello requiera un especial trato y/o atención por nuestra parte.

CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO

Principales problemas y dificultades detectadas.

- Sector altamente masculinizado.
- Debería revisarse la documentación existente así como los medios de comunicación interna y externa a fin de observar que no haya ningún tipo de lenguaje sexista.
- No existen procedimientos de contratación ni promoción interna.
- No se hacen priorizaciones al sexo infrarepresentado en cuanto a contratación ni promoción interna.
- No se fomenta formación para la promoción y/o acceso de sexo infrarepresentado a puestos altamente masculinizados y/o feminizados.
- No se aplica el lenguaje no sexista en cuanto a los documentos internos de la compañía.
- No se implementa formación en materia de igualdad.

- No se ha hecho evaluación de riesgos ni de riesgos laborales ni psicosociales con perspectiva de género.
- En cuanto a las medidas de conciliación de vida familiar y/o relacionadas con escenarios de violencia de género en la actualidad no se están recogiendo motivos ni se fomenta que se puedan adoptar esas medidas.

Ámbitos prioritarios de actuación.

Se actuará en cada una de las deficiencias detectadas e indicadas en el apartado anterior a través del plan priorizando aquellas que sean de especial importancia de cara a la igualdad entre hombres y mujeres.

3. Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad

El informe de auditoría retributiva fue aprobado el pasado 15/03/2024 por la Comisión Negociadora, y su contenido versa sobre los promedios salariales desagregados por sexo, estructurados por categorías y puestos de trabajo, que se observan en la compañía, así como sobre el análisis desde un punto de vista de igualdad de las condiciones retributivas de la compañía.

Los datos que se han utilizado de base para la confección de dicha auditoría retributiva fueron los comprendidos entre el 01/01/2022 hasta el 31/12/2022, ambos incluidos.

El análisis del sistema retributivo se ha realizado de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, el cual establece en su artículo 8 que la realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa requiere la evaluación de los puestos de trabajo. En este sentido, dado que la compañía no contaba con un sistema de valoración de puestos propio, se ha realizado la valoración de los puestos de trabajo de acuerdo con la herramienta de **VPT facilitada por el Ministerio de Igualdad.**

Procede señalar que el actual sistema de retribución de la compañía es el marcado por el convenio de aplicación, por el cual, sin perjuicio del sistema de organización y de reparto del trabajo que aplica, se retribuye a la plantilla principalmente en atención a la clasificación profesional y niveles recogidos en el Convenio colectivo del sector de Limpieza de edificios y locales, así como por el sistema propio de incentivos establecidos por la compañía.

Registro salarial por niveles profesionales:

A nivel global (conjunto de retribuciones), no se aprecian diferencias salariales entre uno y otro género que lleguen al 25%, por lo que no hay que adoptar ninguna medida de choque, sin perjuicio del control anual de las retribuciones.

Las diferencias entre salarios son debidas fundamentalmente factores (ej. complementos salariales como antigüedad, turnicidad…) que no implican una desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Registro salarial según valoración de puestos de trabajo:

Con carácter previo al análisis de las retribuciones por género, se ha procedido a hacer una evaluación de puestos, para determinar los de igual valor y, sobre esa evaluación, analizar el registro salarial y analizar los factores que puedan desencadenar la diferencia retributiva.

El Registro Retributivo se ha desagregado de nuevo por puestos de trabajo de igual valor. Los puestos han sido evaluados teniendo en cuenta las tareas y funciones del puesto, el tipo de organización de la empresa y el sector en el que opera, valorándose, asimismo, la relevancia que otros factores pueden tener en las diferencias que puedan apreciarse y se han seguido las indicaciones de la herramienta facilitada por el Ministerio de Igualdad.

Informe de Auditoria Retributiva

Se ha realizado el Diagnóstico de la Situación Retributiva en ambas empresas mediante:

- análisis de la situación organizativa, un estudio del organigrama y de las relaciones inter e intra departamentales a nivel vertical, horizontal y de iguales

- análisis de los diferentes complementos retributivos, así como de los criterios de asignación de los mismos y su clasificación en componentes salariales, extrasalariales (dinero/especie, convenio/voluntario, anualizables, normalizables…)
- Criterios de asignación de complementos retributivos tanto de convenio colectivo aplicable a grupos profesionales, como de complementos voluntarios a puestos de trabajo.

- La evaluación de los puestos de trabajo conforme al artículo 4 del RD 902/2020 tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción.

- La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la organización, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

Las conclusiones han sido las siguientes:

En relación al sistema de clasificación profesional, se ha realizado una revisión de la descripción de puestos (niveles profesionales y perfiles de puesto) donde se aprecia que la distribución organizacional atiende a los niveles profesionales de convenio que describe los criterios generales, formación y tareas y que la descripción funcional atiende a la establecida en la relación de perfiles puestos.

Se ha realizado una revisión de valoración de puestos de trabajo y clasificación.

Existe una ficha de perfil por puesto que permite confirmar las condiciones de trabajo.

En cuanto al análisis retributivo, las políticas retributivas de la entidad atienden a lo especificado en el convenio aplicable de aplicación.

Los complementos salariales o los beneficios sociales se dirigen a todo el personal, tanto temporales como indefinidos.

Existen complementos salariales que premian la estabilidad como, por ejemplo, el complemento por antigüedad.

No existe impacto diferencial en la retribución percibida por mujeres y hombres en la medida en que el convenio es aplicable tanto a hombres como a mujeres.

No se producen discriminaciones ni tratos diferenciados en el uso de estos derechos.

Como conclusión:

- Se han desagregado todos los datos relativos por sexo para poder realizar un análisis pormenorizado de la situación.

- Se garantizan niveles de equidad en la fijación de salarios y complementos voluntarios, que están fijados a variables objetivas y reales.

- Las desigualdades retributivas detectadas no vienen motivadas por razón de género si no que son consecuencia del desarrollo propio de las relaciones laborales, casuística de contratación, características de los puestos, etc.

Del análisis efectuado en la auditoría salarial, en base a los puestos de igual valor, se desprende que NAVACEL PROCESS INDUSTRIES no presenta brecha salarial.

Por lo tanto, se puede decir que no se encuentran sesgos en términos de igualdad, siendo diferencias justificadas, y a favor de las mujeres, las que se han encontrado y, en términos absolutos, la situación de la compañía no presenta desigualdad retributiva desde el punto de vista de género.

Vigencia y periodicidad de la auditoría retributiva

Dado que el art. 7.2. del RD 902/2020, recomienda que "*la auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo",* y de continuar con el actual sistema de retribución, se recomienda que se considere vigente al auditoria en tanto en cuanto se mantenga vigente el plan, es decir, desde el 08/07/2024 hasta el 07/07/2028.

Conclusiones

Se puede concluir que no existe diferencia por razón de género, puesto que las discrepancias observadas se corresponden con la particularidad de que de la plantilla de NAVACEL PROCESS INDUSTRIES está compensada en cuanto a número de hombres y de mujeres. No obstante cabe indicar la mayoritaria presencia de hombres en puestos de dirección.

Sin perjuicio de lo anterior, se debe de trabajar en fomentar la incorporación de hombres y mujeres a los puestos donde estén infrarrepresentados para tratar de disminuir la diferencia salarial existente a nivel global en la compañía.

08 DE JULIO DE 2024

PLAN DE IGUALDAD.
DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS

NAVACEL PROCESS INDUSTRIES SA

4. Presentación

La igualdad entre mujeres y hombres es el derecho fundamental y universal a no ser discriminado, directa o indirectamente, por razón de sexo y viene recogido en la Constitución Española (art. 1.1 y art. 14) y en el Convenio Europeo de Derechos Humanos (art. 2). Además de un derecho, estamos ante la prohibición de discriminación como mandato constitucional, según el cual no está permitido dar un trato diferenciado a quienes se encuentran en situación de igualdad, utilizando un criterio de diferenciación prohibido (ej. sexo) y buscando un resultado que menoscabe el ejercicio de un derecho. Por tanto, a nivel individual y organizacional, todos estamos obligados a respetar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Sin embargo, aunque la teoría indica que las personas somos iguales en cualquier ámbito de nuestra vida, en la práctica se dan discontinuas discriminaciones por razón de sexo en múltiples escenarios, incluido el entorno laboral. Algunas muestras podrían ser ciertas políticas de contratación y promoción influenciadas por el género, la brecha salarial o la segregación sexual del trabajo.

Este es el motivo por el que se adoptan legalmente acciones en distintas áreas que suponen ventajas al sexo menos representado (discriminación positiva) hasta alcanzar el equilibro entre ambos, no para otorgar posiciones ventajosas, sino para garantizar que ambos gocen de las mismas condiciones, surgiendo con este fin los Planes de Igualdad en el ámbito laboral.

Un plan de igualdad, ya sean de carácter obligatorio o voluntario, es un conjunto ordenado de medidas evaluables, dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo en las empresas. El plan de igualdad se estructura, tras la realización previa de un diagnóstico, negociado con la representación legal de las personas trabajadoras y elaborado en la comisión negociadora de dicho plan.

Los planes de igualdad deberán fijar los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución. También deben incluir el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

5. Objetivos del Plan de Igualdad

Una vez realizado el diagnóstico de situación, se detectan las siguientes cuestiones principales desde la perspectiva de género:

1. Desequilibrio, desde la perspectiva de género, en la mayoría de los puestos de trabajo. Infrarrepresentación femenina en **NAVACEL PROCESS INDUSTRIES.**

2. Escasa formación y sensibilización en **NAVACEL PROCESS INDUSTRIES** en materia de Igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito de la empresa.

3. Necesidad de implementar políticas de contratación desde una perspectiva de igualdad. Fundamentalmente en cuanto al cuidado de la búsqueda de perfiles de una manera no discriminatoria.

4. Necesidad de implantación de política de igualdad.

5. Se evidencia ciertas carencias de transparencia e igualdad de oportunidades en cuanto a la promoción interna.

6. Se evidencian relativas carencias en cuanto a las políticas de conciliación empresariales (cuidado de menores y/o dependientes).

7. Necesidad de llevar a cabo evaluaciones de riesgos desde la prespectiva de género.

No se evidencian brechas salariales relevantes ni de naturaleza no explicable en la auditoría retributiva llevada a cabo con fecha marzo de 2024.

En base a estas cuestiones, se establecen las siguientes líneas generales/ principios de actuación, a raíz de las cuales se desarrollarán los objetivos por área de actuación, en NAVACEL PROCESS INDUSTRIES:

- Equilibrar, en la medida de lo posible, la presencia de mujeres y hombres en todos los niveles jerárquicos de la empresa y puestos de trabajo

- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, así como a puestos históricamente masculinizados y viceversa.

- Sensibilizar en materia de Igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito de la empresa

- Generar y difundir procedimientos internos que recojan las políticas de la empresa basados en la igualdad entre sexos

- Erradicar el uso del masculino genérico en pro de un lenguaje neutro y/o inclusivo en la comunicación interna y externa

- Integrar en la gestión de la prevención de riesgos laborales el principio de igualdad de trato desde la perspectiva de género.

- Prevenir y, en su caso, actuar frente a cualquier situación de posible acoso sexual y/o por razón de sexo

- Dar la posibilidad al personal de formarse en materia de protocolo de acoso.

- Implementar procesos de formación interna que promueva la mejora en los puestos de trabajo y contribuyan al logro de promoción interna.

6. Partes suscriptoras del Plan de Igualdad

NAVACEL PROCESS INDUSTRIES muestran la intención de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre las mujeres y los hombres que conforman su plantilla, estableciendo las bases para llevar a cabo medidas correctoras con el fin de que dicho principio de igualdad sea una realidad e integrándolo de forma efectiva en su Plan Estratégico, así como en los sistemas de gestión de personas.

El resultado del diagnóstico de situación y del Plan de Igualdad fue tratado y negociado en diversas reuniones de trabajo celebradas en el seno de la Comisión negociadora de Igualdad, tratándose de un grupo de trabajo formado por representantes de la organización y de las personas trabajadoras con el fin de analizar y mejorar la situación de igualdad en las empresas de manera individual y conjunta (ver actas de constitución comisión negociadora): ***Promoción de la negociación del plan de igualdad y Acta de constitución de la comisión negociadora del plan de igualdad***).

La constitución de la Comisión de Igualdad se hizo efectiva el día 24/10/2023 tras la convocatoria mediante la firma del acta de constitución.

Por la representación de la EMPRESA:

Nombre y apellidos	DNI	Puesto de trabajo
Alberto Aller Braña	32878294 R	COO
Susana Frechilla Celorio	30603527 A	Dpto. Compras
Merche Gómez Micolta	30588052 F	Dpto. RR HH

Por la representación de las personas trabajadoras, acordándose una comisión reducida de trabajo:

Nombre y apellidos	DNI	Puesto en la empresa	Afiliación de los/las representantes y/o centrales sindicales intervinientes
Jimmy Alfredo Rolon Aguado	79491595 F	Financiero	ELA
Borja Henandez Diaz	22752202 G	Soldador	CC OO
Aitor Larrinaga Gonzalez	72408421 M	Calderero	LAB

Como equipo asesor externo: Equipo consultor técnico de EP INNOCONSULTING SL

7. Ámbito personal, territorial y temporal del Plan de Igualdad

El ámbito de aplicación del Plan de Igualdad afectará a todas las personas trabajadoras de la empresa NAVACEL PROCESS INDUSTRIES que presenten servicios en los diversos centros de trabajo en Asturias y así como cualquier otro centro de trabajo que dispusiera la empresa en el futuro, incluido personal eventual o de puesta a disposición, en caso de que lo hubiera.

El periodo de vigencia dispuesto del presente Plan de Igualdad será de cuatro años a partir de su entrada en vigor el día posterior a su aprobación por parte de la Comisión Negociadora (ver ***Acta de firma del PI***), de acuerdo con el art. 9.1 del Real Decreto 901/2020, por tanto, ***desde el 08/07/2024 y hasta el 07/07/2028***

En caso de requerimiento o necesidad, podrá ser modificado con el fin de adecuarse a la realidad de la empresa y la evolución de la aplicación de las medidas de acción propuestas en el presente Plan de Igualdad. Cualquier cambio en el Plan se someterá a aprobación por parte de la Comisión Negociadora.

8. Medidas del Plan de Igualdad

De acuerdo con el RD-Ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, el Plan de Igualdad se estructura en nueve áreas distintas que abarcan todos los aspectos analizados en el diagnóstico:

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

Para cada una de estas áreas se definen los objetivos y se detallan las medidas de acción previstas para alcanzarlos, así como la persona o departamento responsable de su puesta en marcha, el plazo para realizarlo y el indicador o método de seguimiento que nos va a permitir analizar su eficacia.

Debemos tener en cuenta que, al incorporarse la perspectiva de igualdad de manera transversal, es decir, a todos los niveles de la organización y en todas las políticas que se desarrollan en la empresa, algunas acciones asignadas a un área pueden estar al mismo tiempo en otra.

Además, pueden figurar medidas de acción positivas con el fin de eliminar la segregación ocupacional, tanto horizontal como vertical, entendiendo como acción positiva "*las medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso" (art. 11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo).*

Esto ocurre en áreas como la Selección donde, de acuerdo con el artículo 17.4 del Estatuto de los Trabajadores, se podrán establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional de que se trate.

Diferenciaremos las medidas de acción en tres grupos en función del inicio de su implementación a partir de la entrada en vigor del presente plan de igualdad:

- Medidas a corto plazo (medidas prioritarias): ejecución inmediata a 6-8 meses.
- Mediadas a medio plazo: ejecución prevista de 8 meses a 2 años.
- Medidas a largo plazo: ejecución prevista de dos a cuatro años, previa a la revisión del Plan.

La clasificación de las medidas se ha realizado teniendo en cuenta una serie de factores, tales como la relevancia de acuerdo con la ley, la dificultad de la medida y/o el coste que pueda suponer tanto de personal como monetario.

Estos plazos se establecen de común acuerdo en la Comisión. En el caso de no poder cumplir el plazo o la ejecución de alguna de las medidas establecidas, se deberá justificar dicho incumplimiento y acordar o bien la modificación del periodo de referencia o bien declarar "medida inviable" y, por tanto, la sustitución de la misma de acuerdo con la realidad de la empresa y enfocada en la consecución del mismo objetivo.

1.1. Selección y Contratación

- **Objetivos específicos del área**

Con el fin de mantener una política de selección libre de sesgos de género y disminuir los desequilibrios en la clasificación profesional, se proponen los siguientes objetivos dentro de esta área:

1) Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles jerárquicos de la empresa y puestos de trabajo

2) Garantizar el principio de acceso al empleo sin sesgos de género y de discriminación. Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, así como a puestos históricamente masculinizados

- **Medidas de acción específicas del área**

FICHA DE MEDIDA	
Área de actuación	Selección y contratación
Medida	**Definir sistemas objetivos y públicos de selección con perspectiva de género, respetando el principio de igualdad de sexos**.
Objetivos que persigue	Garantizar el principio de acceso al empleo sin sesgos de género y de discriminación. Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, así como a puestos históricamente masculinizados
Descripción detallada de la medida	Valorar los perfiles de puesto en base a sus capacidades y competencias, indistintamente de su sexo u otros factores discriminatorios.
Personas destinatarias	Candidaturas en procesos de selección.
Cronograma de implantación	Medio plazo
Responsable	Responsable departamento del puesto a cubrir y RRHH.
Recursos asociados	Registro de los procesos de selección con su procedimiento para desarrollar un sistema de selección objetivo. Perfiles de Puestos de Trabajo + Ofertas de empleo
Indicadores de seguimiento	▪ Nº pruebas objetivas / Nº procesos de selección (100%) ▪ Nº y % de contrataciones por sexo y puesto (puestos neutros M 50%-H 50%) (puestos masculinizados M 10%-H 90%)

FICHA DE MEDIDA	
Área de actuación	Selección y contratación
Medida	**Ofertas de trabajo formuladas con un lenguaje neutro e inclusivo, así como el uso de imágenes no sexistas y estereotipadas.**
Objetivos que persigue	Garantizar el principio de acceso al empleo sin sesgos de género y de discriminación. Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, así como a puestos históricamente masculinizados
Descripción detallada de la medida	Revisar, corregir y difundir las ofertas de empleo e imágenes de la empresa haciendo un uso del lenguaje e imagen inclusivos, sin sesgos de género u otros factores discriminatorios.
Personas destinatarias	Público general
Cronograma de implantación	Corto plazo
Responsable	RRHH

Recursos asociados	Canales de difusión habituales: web, redes sociales, ETT´s, etc.
Indicadores de seguimiento	▪ Nº ofertas de empleo correctas/ Nº ofertas publicadas (100%) ▪ Nº y % de contrataciones por sexo y puesto (puestos neutros M 50%-H 50%) (puestos masculinizados M 10%-H 90%)

FICHA DE MEDIDA	
Área de actuación	Selección y contratación.
Medida	**En procesos de selección, y ante candidaturas de igual mérito y capacidad, priorizar la contratación del sexo infrarrepresentado en dicho puesto**
Objetivos que persigue	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles jerárquicos de la empresa y puestos de trabajo
Descripción detallada de la medida	En la contratación de personal, a igualdad de condiciones, seleccionar a ser posible a quienes pertenezcan al sexo minoritario en el área y puesto en el que vaya a incorporarse el trabajador.
Personas destinatarias	Candidaturas en procesos de selección.
Cronograma de implantación	Corto plazo.
Responsable	Responsable departamento del puesto a cubrir y RRHH
Recursos asociados	Clasificación actual del personal por sexo y por puesto
Indicadores de seguimiento	▪ N.º de procesos de selección en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia/ Total de procesos. ▪ Nº y % de contrataciones por sexo y puesto (puestos neutros M 50%-H 50%) (puestos masculinizados M 10%-H 90%)

1.2. Clasificación Profesional

- **Objetivos específicos del área**

Las conclusiones del diagnóstico muestran una segregación horizontal en la mayoría de los departamentos y puestos de trabajo, por lo que se plantea disminuir dicha segregación y potenciar la igualdad en todas las posiciones mediante los siguientes objetivos:

1) Garantizar el principio de Igualdad en el sistema de clasificación profesional.

- **Medidas de acción específicas del área**

FICHA DE MEDIDA	
Área de actuación	Clasificación profesional
Medida	**Erradicar las posibles denominaciones sexistas de los puestos y/u otros criterios sesgados de género, edad…**
Objetivos que persigue	Garantizar el principio de Igualdad en el sistema de clasificación profesional.
Descripción detallada de la medida	Revisar y modificar las denominaciones sexistas de puestos de trabajo en la documentación interna, así como la revisión de los perfiles de puestos, eliminando la influencia de estereotipos y estableciendo el perfil adecuado para el puesto de trabajo y no vinculado a un sexo determinado.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Corto plazo
Responsable	Responsable de Gestión y responsables de cada departamento.
Recursos asociados	Organigrama, plan de formación, plan de PRL, perfiles de puestos…
Indicadores de seguimiento	▪ N.º de puestos corregidos / N.º de puestos revisados ▪ Nº y % de contrataciones por sexo y puesto (puestos neutros M 50%-H 50%) (puestos masculinizados M 10%-H 90%)

1.3. Formación

- **Objetivos específicos del área**

A la vista del diagnóstico de situación de la formación, se determina que no existen restricciones ni mala praxis en este sentido desde la perspectiva de género; no obstante, se establecen los siguientes objetivos con el fin de mantener la actual situación de NAVACEL en esta área:

1) Procurar que tanto hombres como mujeres tengan acceso igualitario a las acciones formativas que les correspondan.

2) Formar en materia de igualdad a personas con poder de decisión en la empresa para evitar sesgos de género, así como sensibilizar a todo el personal.

- **Medidas de acción específicas del área**

FICHA DE MEDIDA	
Área de actuación	Formación.
Medida	**Planificar el plan de formación desde la perspectiva de género.**
Objetivos que persigue	Procurar que tanto hombres como mujeres tengan acceso igualitario a las acciones formativas que les correspondan
Descripción detallada de la medida	A la hora de definir el plan de formación, tener en cuenta el acceso igualitario y la distribución de sexos a las distintas formaciones.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Corto plazo
Responsable	Responsable de RRHH y Sistema de Gestión de Calidad
Recursos asociados	Plan de formación.
Indicadores de seguimiento	▪ Nº horas de formación online (por sexos) / total horas formación (50%-50%) ▪ Nº horas de formación presencia (por sexos) / total horas formación (50%-50%) ▪ Número de personas con excedencia o permisos informadas y/o convocadas a formación/ nº total personas con excedencias o permisos (>95%)

FICHA DE MEDIDA	
Área de actuación	Formación.
Medida	**Formar en materia de igualdad a personas con poder de decisión en la empresa**
Objetivos que persigue	Formar en materia de igualdad a personas con poder de decisión en la empresa para evitar sesgos de género, así como sensibilizar a todo el personal.
Descripción detallada de la medida	Ofrecer formación en materia de igualdad a personas con poder de decisión (directivos y responsables de departamento)
Personas destinatarias	Directivos y responsables de departamento
Cronograma de implantación	Medio plazo
Responsable	Responsable de gestión + Empresas formadoras
Recursos asociados	Formaciones internas y/o externas.

Indicadores de seguimiento	▪ N.º de personas con poder de decisión formadas en igualdad/ N.º total de personas con poder de decisión (>90%)

FICHA DE MEDIDA	
Área de actuación	Formación.
Medida	**Sensibilizar al conjunto de la plantilla en materia de igualdad y protocolo de acoso**
Objetivos que persigue	Formar en materia de igualdad y protocol de acoso a personas con poder de decisión en la empresa para evitar sesgos de género, así como sensibilizar a todo el personal.
Descripción detallada de la medida	Ejecutar acciones formativas que persigan la sensibilización de todo el personal de NAVACEL con el fin de aumentar el conocimiento al respecto de la igualdad entre mujeres y hombres y promover la reflexión e implicación en esta materia.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Medio plazo
Responsable	Responsable de RRHH + Empresas formadoras
Recursos asociados	Formaciones externas y/o internas
Indicadores de seguimiento	▪ Nº personas trabajadoras con charlas sensibilización en Igualdad/ Nº total de personas trabajadoras (100%)

1.4. Promoción profesional

- **Objetivos específicos del área**

Como hemos podido observar en el análisis de los resultados del diagnóstico, las mujeres no encuentran un techo de cristal en NAVACEL, encontrándose, un porcentaje muy elevado de éstas, concentradas en los primeros niveles jerárquicos además disponen de capacidad de decisión. No obstante, se plantean los siguientes objetivos con el fin de equilibrar todos los niveles:

1) Garantizar que ambos sexos tengan las mismas oportunidades para ocupar puestos de responsabilidad.

- **Medidas de acción específicas del área**

FICHA DE MEDIDA	
Área de actuación	Promoción profesional.
Medida	**Implantar un sistema de promoción libre de sesgos de género**
Objetivos que persigue	Garantizar que ambos sexos tengan las mismas oportunidades para ocupar puestos de responsabilidad.
Descripción detallada de la medida	Desarrollar un sistema de promoción interna basado en procedimientos objetivos libre de sesgos de género y otros factores discriminatorios.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Largo plazo.
Responsable	Responsable de Gestión
Recursos asociados	Procedimiento de promoción + Valoración de puestos de trabajo
Indicadores de seguimiento	▪ Nº y % plantilla por sexos/ total puestos de responsabilidad (≥50% de las mujeres en puestos de responsabilidad)

FICHA DE MEDIDA	
Área de actuación	Promoción profesional
Medida	**En igualdad de méritos, fomentar la promoción de las personas cuyo sexo esté infrarrepresentado en la posición de responsabilidad**
Objetivos que persigue	Garantizar que ambos sexos tengan las mismas oportunidades para ocupar puestos de responsabilidad.
Descripción detallada de la medida	Establecer como criterio del sistema de promoción que, ante candidaturas de igual mérito y capacidad, se priorice el ascenso de la persona cuyo sexo esté infrarrepresentado en el puesto de trabajo.
Personas destinatarias	Candidaturas en procesos de promoción.
Cronograma de implantación	Corto plazo
Responsable	Responsable de Gestión y del departamento del puesto a cubrir.
Recursos asociados	Historial procesos de promoción.
Indicadores de seguimiento	▪ Nº procesos de promoción en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia/ total de procesos de promoción ▪ Estadística anual desagregada por género de promociones internas por

	niveles profesionales y puestos

1.5. Condiciones de trabajo

- **Objetivos específicos del área**

Para alcanzar la plena igualdad debemos partir de la realidad actual de la empresa, sus condiciones horarias, de jornada y retribución. No resultando un área problemática, se establecen una serie de objetivos que ayudan a mantener la situación actual:

1) Asegurar el bienestar y garantizar la salud laboral de la plantilla en su conjunto.

2) Fomentar la estabilidad de la plantilla.

- **Medidas de acción específicas del área**

FICHA DE MEDIDA	
Área de actuación	Condiciones de trabajo
Medida	**Elaboración de un protocolo de desconexión digital.**
Objetivos que persigue	Asegurar el bienestar y garantizar la salud laboral de la plantilla en su conjunto.
Descripción detallada de la medida	Creación de un protocolo de desconexión digital, permitiendo al personal disponer de una forma efectiva de su tiempo de descanso y vacaciones, así como de preservar su intimidad personal y familiar.
Personas destinatarias	Todo el personal
Cronograma de implantación	Largo plazo.
Responsable	Responsable de Gestión
Recursos asociados	Protocolo de desconexión digital, de trabajo a distancia y del teletrabajo.
Indicadores de seguimiento	▪ N.º de personas trabajadoras afectadas por la no desconexión digital/ nº total de trabajadores (<5%)

FICHA DE MEDIDA	
Área de actuación	Condiciones de trabajo
Medida	**Procurar la estabilidad de la plantilla mediante la conversión de contratos temporales en indefinidos.**
Objetivos que persigue	Fomentar la estabilidad de la plantilla.
Descripción detallada de la medida	Promover la conversión de contrato temporal a indefinido, cuando las condiciones laborales así lo permitan
Personas destinatarias	Todas las personas con contratos temporales.
Cronograma de implantación	Medio plazo.
Responsable	Dirección general/ RRHH
Recursos asociados	Evaluación del personal
Indicadores de seguimiento	▪ Nº personas con contrato temporal/ nº personas trabajadoras (desagregado por sexo) (≥ 80%)

1.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

- **Objetivos específicos del área**

Como se ha visto en el diagnóstico, por parte de la empresa hay buena voluntad de facilitar la conciliación tanto a hombres como mujeres por encima del mínimo legal exigible. Se propone el siguiente objetivo:

1) Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

- **Medidas de acción específicas del área**

FICHA DE MEDIDA	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Medida	**Elaboración de un protocolo de desconexión digital.**
Objetivos que persigue	Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Descripción detallada de la medida	Creación de un protocolo de desconexión digital, permitiendo al personal disponer de una forma efectiva de su tiempo de descanso y vacaciones, así como de preservar su intimidad personal y familiar.
Personas destinatarias	Todo el personal
Cronograma de implantación	Largo plazo.
Responsable	Responsable de RRHH.
Recursos asociados	Protocolo de desconexión digital, de trabajo a distancia y del teletrabajo.
Indicadores de seguimiento	▪ N.º de personas trabajadoras afectadas por la no desconexión digital/ nº total de trabajadores (<5%)

FICHA DE MEDIDA	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Medida	**Detectar las necesidades de conciliación de la plantilla.**
Objetivos que persigue	Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en caso de ser necesarias y solicitadas por la persona trabajadora.
Descripción detallada de la medida	Establecer un canal accesible a toda la plantilla para recoger opiniones, sugerencias y propuestas en materia de conciliación y corresponsabilidad.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Medio plazo
Responsable	Responsable de Gestión
Recursos asociados	Canal digital de comunicación
Indicadores de seguimiento	▪ Nº medidas de conciliación concedidas / Nº solicitudes (>85%) ▪ Nº medidas puestas en marcha por áreas y sexo

1.7.**Infrarrepresentación femenina**

- **<u>Objetivos específicos del área</u>**

Tras observar la existencia de segregación ocupacional horizontal debido a la idiosincrasia del sector, se plantean el siguiente objetivo:

1) Fomentar la presencia equilibrada de sexos en todas las posiciones de la empresa.

- **<u>Medidas de acción específicas del área</u>**

FICHA DE MEDIDA	
Área de actuación	Infrarrepresentación femenina
Medida	**Revisar periódicamente la distribución y concentración de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos y puestos de trabajo.**
Objetivos que persigue	Fomentar la presencia equilibrada de sexos en todas las posiciones de la empresa
Descripción detallada de la medida	Revisar anualmente la distribución y concentración de mujeres y hombres en los niveles jerárquicos y puestos de trabajo.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Medio plazo
Responsable	Responsable de Gestión
Recursos asociados	Clasificiación profesional disgregada por sexos.
Indicadores de seguimiento	▪ Nº mujeres y hombres y porcentaje por nivel jerárquico. ▪ Nº mujeres y hombres y porcentaje por puesto de trabajo.

FICHA DE MEDIDA	
Área de actuación	Infrarrepresentación femenina
Medida	**Fomentar la paridad de sexos mediante acciones positivas en Selección, Formación y Promoción.**
Objetivos que persigue	Fomentar la presencia equilibrada de sexos en todas las posiciones de la empresa
Descripción detallada de la medida	Equilibrar, mediante la selección, formación y promoción, la presencia igualitaria de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos, departamentos, puestos de trabajo y grupos profesionales donde están infrarrepresentados, en igualdad de condiciones.
Personas destinatarias	Candidaturas en procesos de selección y promoción.
Cronograma de implantación	Corto plazo
Responsable	Responsable de Gestión y del área del puesto a cubrir.
Recursos asociados	Clasificiación profesional disgregada por sexos.
Indicadores de seguimiento	▪ Registro de nº y porcentaje de candidaturas barajadas en selección y promoción, desagregado por sexo y proceso. ▪ Nº procesos de selección y promoción en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia.

1.8. Retribuciones

- **Objetivos específicos del área**

Una vez comparada la correlación entre el salario y los puestos agrupados por igual valor, independientemente del sexo de la persona, y la correcta aplicación del convenio colectivo al que se adscribe NAVACEL, se puede indicar que no existen situaciones discriminatorias en la política salarial, o que las mismas se deben a razones explicables y perfectamente entendibles, si bien se plantean el siguiente objetivo para perpetuar la correspondencia:

1) Garantizar la igualdad retributiva entre las mujeres y los hombres por trabajos iguales y de igual valor.

- **Medidas de acción específicas del área**

FICHA DE MEDIDA	
Área de actuación	Retribuciones
Medida	**Analizar anualmente la brecha y diferencias salariales entre mujeres y hombres**
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad retributiva entre las mujeres y los hombres por trabajos iguales y de igual valor.
Descripción detallada de la medida	Realizar, anualmente, un análisis retributivo con perspectiva de género con el fin de verificar la inexistencia de desigualdades y el estado de la brecha salarial entre sexos. En base a los resultados del registro retributivo anual.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Medio plazo
Responsable	Responsable de RRHH
Recursos asociados	Valoración de Puestos de Trabajo + Registro y auditoría salarial.
Indicadores de seguimiento	▪ Registro con los valores medios de los salarios anuales desagregados por sexos. ▪ Nº conceptos registros retributivos neutros y mujeres y hombres que los perciben.

1.9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Los principales objetivos en esta materia son los siguientes:

1) Garantizar un entrono libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo

2) Formar a personas con capacidad decisoria para capacitarles ante la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso.

- **<u>Medidas de acción específicas del área</u>**

FICHA DE MEDIDA	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Medida	**Posicionamiento de la empresa de forma pública contra cualquier tipo de acoso sexual o por razón de sexo, edad, u otro factor discriminatorio**
Objetivos que persigue	Garantizar un entrono libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo
Descripción detallada de la medida	Publicación en la documentación interna y externa de la empresa de la actitud de rechazo ante situaciones de acoso motivados por cualquier tipo de factor discriminatorio, incluido el acoso sexual.
Personas destinatarias	Toda la empresa y público en general
Cronograma de implantación	Medio plazo
Responsable	Dirección/ Rble. Gestión
Recursos asociados	Manual de bienvenida, intranet, web, protocolo de acoso públicado internamente.
Indicadores de seguimiento	▪ Protocolo acoso sexual o por razón de sexo, edad, u otro factor discriminatorio ▪ Nª publicaciones en contra del acoso sexual o por razón de sexo, edad, u otro factor discriminatorio

FICHA DE MEDIDA	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Medida	**Implementación real y efectiva del protocolo de acoso de NAVACEL**
Objetivos que persigue	Garantizar un entrono libre de acoso por cualquiera de los motivos definidos en el mismo.
Descripción detallada de la medida	Publicación del protocolo y conocimiento del mismo por parte de todo el personal de la compañía. Incorporar el mismo al manual de bienvenida.
Personas destinatarias	Toda la empresa y público en general
Cronograma de implantación	Corto Plazo
Responsable	Dirección/ Rble.RRHH
Recursos asociados	Manual de bienvenida, intranet, web, protocolo de acoso públicado internamente.
Indicadores de seguimiento	▪ Protocolo acoso sexual o por razón de sexo, edad, u otro factor discriminatorio publicado. Manual de bienvenida implementado.

FICHA DE MEDIDA	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Medida	**Formar a personal de la empresa con personas a su cargo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso**
Objetivos que persigue	Formar a personas con capacidad decisoria para capacitarles ante la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso.
Descripción detallada de la medida	Informar a los directivos, mandos intermedios y delegados de Prevención las medidas a adoptar para la prevención, detección y tratamiento de situaciones de acoso.
Personas destinatarias	Responsables de departamentos y delegados de Prevención.
Cronograma de implantación	Medio plazo
Responsable	Rble. Gestión y empresas formadoras
Recursos asociados	Formación externa y/o internas
Indicadores de seguimiento	▪ Nº y tipo acciones formativas en la materia impartidas y sus asistentes

1.10. Cultura empresarial y RSC

Dentro de este apartado se establecen objetivos y acciones que promuevan la comunicación, el conocimiento y la difusión de mensajes que propicien la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, dentro y fuera de la empresa:

1) Plasmar el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres tanto a nivel interno como externo.

2) Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas.

- **Medidas de acción específicas del área**

FICHA DE MEDIDA	
Área de actuación	Comunicación y Responsabilidad Social Corporativa
Medida	**Dar acceso a toda la plantilla y sociedad en general al Plan de Igualdad una vez esté aprobado.**
Objetivos que persigue	Plasmar el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres tanto a nivel interno como externo.
Descripción detallada de la medida	Comunicación a la plantilla y a la sociedad en general de la existencia del presente Plan de Igualdad, así como de aquellas medidas de acción que conciernan a la misma y contribuyan a una mejora del entorno.
Personas destinatarias	Toda la plantilla y sociedad en general
Cronograma de implantación	Corto plazo
Responsable	Responsable de Gestión
Recursos asociados	Canales de comunicación habituales y portal web
Indicadores de seguimiento	▪ Verificar si se ha difundido la existencia del presente plan y de las medidas de acción

FICHA DE MEDIDA	
Área de actuación	Comunicación y Responsabilidad Social Corporativa
Medida	**Procurar el uso de un lenguaje inclusivo y/o neutro en toda comunicación, tanto a nivel interno como externo.**
Objetivos que persigue	Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas
Descripción detallada de la medida	Revisar, erradicar y evitar cualquier uso del lenguaje e imágenes que por la forma o por el contenido resulte discriminatorio por razón de sexo u otros factores discriminatorios, tanto hacia el interior como hacia el exterior
Personas destinatarias	Toda la plantilla y sociedad en general.
Cronograma de implantación	Medio plazo
Responsable	Responsable de RRHH y Dirección.
Recursos asociados	Canales de comunicación habituales y portal web
Indicadores de seguimiento	▪ Nº publicaciones revisadas y corregidas

Explicación Cronograma de actuaciones

En concreto y en base a lo referido en cada una de las actuaciones anteriormente expuesto se establece que, el calendario y plazo de ejecución de las mismas es el siguiente:

- **Medidas a corto plazo (con carácter inmediato – seis meses)**
- **Medidas a medio plazo (de 6 meses a dos años)**
- **Medidas a largo plazo (de dos a cuatro años)**

9. Comisión de seguimiento

La evaluación de un Plan de Igualdad consiste en la valoración sistemática y objetiva de un plan en curso o concluido, desde su concepción hasta los resultados. Su objetivo es determinar la eficiencia, la eficacia, el grado de consecución de las metas propuestas o la viabilidad del Plan.

Para que la fase de evaluación se desarrolle de forma óptima, es necesario contar con el personal y los medios adecuados para hacer acopio de la información necesaria y establecer parámetros rigurosos para el análisis de dicha información.

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, sobre planes de igualdad entre hombres y mujeres, hace referencia al seguimiento del Plan de Igualdad como una parte fundamental del plan, haciendo hincapié en la necesidad de elaborar criterios y plazos de revisión que garanticen un juicio crítico justo acerca de las medidas implantadas y la eficacia del plan.

En definitiva, entre los objetivos de la etapa de evaluación están:

- Valorar el desarrollo del plan, determinar el grado de cumplimiento de las medidas y objetivos.
- Decidir si las actuaciones implementadas son adecuadas y si merece la pena seguir adelante con ellas.
- Identificar nuevas necesidades en materia de igualdad y proponer acciones encaminadas a satisfacerlas.

Estas funciones de seguimiento y evaluación, en NAVACEL PROCESS INDUSTRIES han sido asumidas por la Comisión de Negociadora. Es decir, se ha establecido que el órgano de seguimiento y control sea la propia Comisión negociadora del Plan de Igualdad.

El reglamento que regirá el funcionamiento de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad se encuentra recogido en el **Acta de constitución de la comisión de Seguimiento y Evaluación** y en el **Reglamento de Funcionamiento de la Comisión Igualdad.**

La pertenencia a la Comisión Negociadora y de Seguimiento será la misma que la vigencia del Plan, es decir, de cuatro años.

Este órgano se reunirá:

-2 veces/año: Seguimiento y evaluación del plan de igualdad (***ficha de objetivos).*** Se describirá el grado de ejecución de las medidas, las conclusiones y, en consecuencia, la planificación para el siguiente periodo.

-Una reunión anual: de la que se levantará un acta de ***Informe seguimiento anual.***

10. Procedimiento de modificación del Plan de Igualdad

La revisión del Plan de Igualdad se realizará en paralelo con su ejecución y en función del seguimiento realizado de las acciones contempladas en el mismo. De modo que se procederá a su revisión cuando se estime necesario en función de su seguimiento, con el objetivo de añadir, modificar o dejar de aplicar alguna de ellas, en caso de que su ejecución no esté produciendo los efectos esperados en función de los objetivos propuestos. Por tanto, la posibilidad de revisión y modificación del Plan de Igualdad se desprenderá del resultado de los informes de seguimiento anuales.

En caso de que la Comisión de seguimiento detectara deficiencias o incapacidades en el desarrollo del presente Plan de Igualdad, se procederá a la revisión y modificación de este cuando concurran alguna de las siguientes circunstancias, recogidas en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo:

- 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 de los estatutos jurídicos de la empresa.
- Ante cualquier modificación de la plantilla, de 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.
- 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, cuando así se acuerde por la Comisión Negociadora/ Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

En caso de discrepancias en la modificación pertinente, la Comisión se regirá por el Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad según se estipula en el artículo 14 "Acuerdos y Actas".

11. Comisión de evaluación y revisión

El órgano encargado de realizar la evaluación y revisión del Plan de Igualdad tendrá la misma composición que la Comisión negociadora y el órgano de seguimiento y control.

Basados en los informes de seguimiento, realizará un informe anual de evaluación del Plan de Igualdad, de la que se levantará un acta (***Informe seguimiento anual).***

Estas evaluaciones conllevarán el análisis y la valoración de la información recopilada, detectando las debilidades y fortalezas observadas en el proceso de ejecución del Plan.

Además, se aplicará una encuesta de plantilla una vez finalizados los cuatro años de vigencia del Plan con el fin de evaluar si su percepción con respecto a la situación de Igualdad ha mejorado, teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la encuesta a la plantilla realizada para el informe diagnóstico.

Se evaluará, asimismo, el impacto que ha tenido en el personal la ejecución de las medidas de acción realizadas.

12. Difusiones y comunicaciones

Con el objetivo de cumplimiento de las medidas establecidas en el presente Plan, se acuerda establecer lo siguiente:

- La difusión será a toda la plantilla en el momento de implantación del Plan (se acuerda que no es necesario recibí individual por parte de la persona trabajadora) y para las nuevas incorporaciones se integrará dentro de la documentación de acogida y se difundirá por los medios de comunicación vigentes. Fundamentalmente a través de la representación de trabajadores.
- La documentación difundida estará permanentemente actualizada.
- El documento estará en permanente revisión por la Comisión de Igualdad (negociadora, de seguimiento y evaluación), añadiendo en su caso los anexos o modificaciones que se consideren necesarios y la difusión se realizará por los medios habituales.

Se acuerda que cualquier información adicional por parte de la plantilla puede ser solicitada a cualquiera de los/las miembros de la Comisión de Igualdad.

En prueba de conformidad, se aprueba el presente Plan de Igualdad en Bilbao, a 08 de julio de 2024.

Por la Dirección General Por la Comisión de Igualdad