

PLAN DE IGUALDAD

BIKO2 2006 S.L.



Con la colaboración de



ÍNDICE

| | |
|---|----|
| I. INTRODUCCIÓN..... | 2 |
| II. MARCO LEGISLATIVO..... | 4 |
| III. PRINCIPIOS GENERALES..... | 5 |
| IV. FASES DEL PLAN DE IGUALDAD | 5 |
| V. DATOS GENERALES DE LA EMPRESA..... | 6 |
| VI. PARTES SUScriptorAS DEL PLAN DE IGUALDAD..... | 7 |
| VII. ÁMBITO DE APLICACIÓN..... | 7 |
| VIII. INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN | 8 |
| IX. VIGENCIA Y PERIODICIDAD DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA | 14 |
| X. OBJETIVOS GENERALES | 15 |
| XI. PLAN DE ACCIÓN - EJES..... | 16 |
| XII. MEDIOS Y RECURSOS | 31 |
| XIII. CALENDARIO DE ACTUACIONES..... | 33 |
| XIV. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN..... | 36 |
| XV. APROBACIÓN Y FIRMA..... | 41 |
| XVI. ANEXOS..... | 41 |

I. INTRODUCCIÓN

A pesar de que en las últimas décadas se ha incrementado notablemente la presencia de mujeres en el mercado de trabajo, éstas siguen presentando **mayores dificultades de acceso al empleo**. Los procesos de selección pueden estar sesgados ya que generalmente tendemos a asociar los perfiles de los puestos a un género específico. Por otra parte, es importante señalar que la maternidad puede jugar en contra de las mujeres en las entrevistas de trabajo ya que se considera que éstas van a generar mayores gastos a la compañía al solicitar permisos para la conciliación.

Las **dificultades de promoción** a las que se enfrentan las mujeres también son evidentes. Por lo general todavía se considera que el liderazgo es “cosa de hombres”. Hablamos de estereotipos y roles que se creían superados, pero, si revisamos estadísticas, en la mayoría de empresas y otras organizaciones, tanto públicas como privadas, hay una infrarrepresentación de las mujeres en puestos de toma de decisión.

Además, es preciso **formar y sensibilizar en cuestiones de género al personal directivo** de las organizaciones laborales, de forma que puedan integrar la igualdad en todas sus políticas y estrategias de gestión; a direcciones, mandos y responsables de recursos humanos, para que puedan aplicar la perspectiva de género en los procesos de reclutamiento, selección, promoción, retribución, etc. evitando caer en sesgos de género; también al personal responsable de los medios de comunicación, para que puedan capacitarse en el uso de imágenes y un lenguaje inclusivo y no sexista y, por supuesto, al personal que conforma la plantilla de la entidad, para contribuir a erradicar los roles, estereotipos y micromachismos que se dan en todos los ámbitos, incluido el de las organizaciones laborales.

También es preciso asegurar que mujeres y hombres **cobran lo mismo por trabajos de igual valor**. Hay una **brecha salarial** en España que proviene de la suma de la brecha que se produce en muchas organizaciones. Estas desigualdades salariales son consecuencia de algunos factores que se presentan con mayor frecuencia en mujeres que en hombres (entre otras, infravaloración de puestos feminizados, segregación horizontal, segregación vertical, complementos, etc.).

Las mujeres incursionan en el ámbito laboral pero no renuncian a las responsabilidades domésticas y de cuidados que tradicionalmente se le han asignado con motivo de su género. No podemos olvidar que el hecho de que muchas mujeres dediquen su vida al cuidado del hogar y familiares generan mayor riesgo de pobreza y exclusión y con ello, más brechas de género. Esto provoca que o bien no puedan trabajar, o bien tengan que hacerlo con jornadas parciales, lo que supone que no cuenten con los mismos sustentos económicos que los hombres.

También es preciso plantearnos qué medidas son necesarias en la empresa para fomentar y facilitar la **conciliación de la vida personal, familiar y laboral** y aplicar dichas medidas tanto a mujeres como a hombres de manera que ambos entiendan que la responsabilidad de la familia es “compartida”.

El **acoso sexual y el acoso por razón de sexo** son formas de violencia contra las mujeres. La violencia que las mujeres sufren en el ámbito privado se puede extender también al ámbito público y, más concretamente al ámbito laboral. Para prevenir estas situaciones, se hace necesaria una mayor concienciación y sensibilización por parte de trabajadores y trabajadoras. Es preciso erradicar este tipo de conductas en el trabajo y, por supuesto, establecer cauces de actuación por parte de la entidad para solucionar estos conflictos.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece en su artículo 7 que “constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.” Y “constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

Por otra parte, en su artículo 48 establece que *“las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”*.

El Plan de Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres de BIKO2 2006 S.L. (2022 - 2026) es fundamental para poder introducir, de forma efectiva, el principio de igualdad de género en todas las políticas que, en diversos niveles, ya está aplicando y/o va a aplicar esta entidad.

Un Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres es un documento que recoge un conjunto de medidas destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de las entidades (empresas, instituciones públicas, ONG, asociaciones, etc.). En este plan se diseñan las actuaciones que se van a implantar en favor de la igualdad de oportunidades, en base a un diagnóstico de situación previamente realizado y a un compromiso mostrado por la dirección de la entidad.

Este diagnóstico de situación se ha desarrollado analizando las siguientes materias:

- 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.

La Dirección de la organización, junto con la comisión negocian el presente Plan desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal permiten valorar y mejorar las potencialidades y eficiencias

de toda la plantilla a la vez que mejorar su calidad de vida en general, que repercute directamente en un incremento de la productividad en la organización.

Se pretende que el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea un proceso de mejora continua, que contribuya a mantener vivo el procedimiento de conseguir que la entidad no se estanque en su objetivo final de alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, revisando y mejorando con el tiempo las actuaciones implantadas. Es necesario realizar una evaluación continua para comprobar las mejoras y cambios que aportan soluciones a situaciones desiguales y, por lo tanto, injustas.

En definitiva, nos encontramos con una herramienta de trabajo consensuada por todas las partes sociales de la organización con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en el seno de la entidad.

II. MARCO LEGISLATIVO

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, establece en su artículo 5 el principio de garantía de *igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público*, tanto en el acceso al empleo como en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Esta ley, en su artículo 45 también establece la obligación de todas las empresas de *respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad, adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que se deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma en que se determine en la legislación laboral*.

Además, de acuerdo a las modificaciones acontecidas con la aprobación del **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**, en el caso de las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

También han de aplicar un plan de igualdad las empresas cuando así lo establezca su convenio colectivo, en los términos previstos en el mismo o cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de la sanción por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Para el resto de empresas, la elaboración e implantación de planes de igualdad es voluntaria, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras.

Este plan, además, se ha diseñado tras la elaboración de un diagnóstico previo de situación, y ambos documentos están bajo lo dispuesto en el **Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro** y el **Real Decreto 902/2020 por el que se regula la igualdad retributiva entre mujeres y hombres**.

III. PRINCIPIOS GENERALES

Las características que rigen el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres son:

- **Transversal:** Integra el principio de igualdad en la organización de forma transversal.
- **Activo y preventivo:** Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como a mantenerla.
- **Colectivo e integrador:** Dirigido al conjunto de la plantilla, mujeres y hombres, no sólo a las primeras.
- **Negociado:** Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: representación de la empresa y representación de la plantilla.
- **Dinámico:** Es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- **Sistemático-coherente:** El objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- **Flexible:** Se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- **Temporal:** Termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

IV. FASES DEL PLAN DE IGUALDAD

Los pasos que se han seguido para desarrollar el I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, de BIKO2 son los siguientes:

- I. **Constitución de la Comisión negociadora.** conformada de manera paritaria entre la representación de la empresa y la representación de las personas trabajadoras y manteniendo en la medida de lo posible el equilibrio entre sexos.

Son sujetos legitimados para negociar planes de igualdad el comité de empresa, las delegadas y los delegados de personal, o las secciones sindicales si las hubiera que, en su conjunto, sumen la mayoría de las personas miembros del comité. Además, la composición de la parte social en la comisión negociadora también ha de ser proporcional a su representatividad.

Esta comisión tiene la responsabilidad de impulsar acciones de información y sensibilización de la plantilla, así como diseñar el diagnóstico de situación previo y el plan de igualdad. Ver [Anexo I](#) y [Anexo II](#).

- II. **Diagnóstico de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.** El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa recogida en materia de: selección, contratación, formación y promoción profesional, condiciones de trabajo, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, corresponsabilidad, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.
Tras el análisis se ha elaborado un informe escrito que recoge las conclusiones generales y las posibles áreas de mejora.
- III. **Plan de acción.** Se ha elaborado un plan de actuación a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, medios y recursos, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.
- IV. **Difusión del Plan de Igualdad.** Para conseguir que todas las personas de la entidad se sientan implicadas se ha procedido a realizar una encuesta a toda la plantilla, de carácter voluntaria y anónima que se ha incorporado al diagnóstico y, asimismo, se ha informado a la plantilla de que se han seguido las actuaciones pertinentes para la elaboración del plan. Y, una vez que éste esté aprobado, se realizará una difusión del mismo, tanto interna y externa.
- V. **Implantación y ejecución de las medidas del Plan de Igualdad.** La implantación consistirá en la ejecución de cada una de las medidas que contiene este Plan.
- VI. **Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.** De forma transversal a la implantación se deberá realizar un seguimiento periódico, que permitirá identificar problemas que puedan aparecer aportado así soluciones a ellos, revisar constantemente el plan de igualdad y efectuar las correcciones y modificaciones oportunas, en su caso, así como evaluaciones que determinarán la eficacia del plan, si la situación de partida ha mejorado, si se han cumplido los objetivos propuestos y si los resultados obtenidos han sido los previstos.

V. DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

| Titularidad | Privada |
|--|---|
| Ámbito funcional | Empresa |
| Motivación para la realización del PDI | Obligatorio |
| Datos fiscales | B31896129 |
| Centros de trabajo | Mutilva (Navarra) |
| CNAE | 6202 - Actividades de consultoría informática |

| | |
|-------------|---|
| Titularidad | Privada |
| Página web | https://www.biko2.com/ |

VI. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

| Comisión negociadora | | Representación |
|--------------------------------|-------------------------|--|
| Amaia Elizalde Insausti | Responsable Financiera | En representación de la empresa |
| Ana Alonso Gómez | Responsable de RRHH | En representación de la empresa |
| Aritz Suescun Sánchez | Director de Operaciones | En representación de la empresa |
| Aitor Urrutia Aramburu | Desarrollador | En representación de la plantilla (RLP), ELA |
| Oier Bravo Urtasun | Desarrollador | En representación de la plantilla (RLP), ELA |
| Patricia Ollo Liberal | Maquetadora | En representación de la plantilla (RLP), ELA |

VII. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Ámbito personal:

Este Plan de Igualdad se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, incluido el personal de alta dirección, e independientemente de su relación contractual y de sus circunstancias profesionales y personales.

Asimismo, de acuerdo con el párrafo cuarto del artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, las medidas que se contengan en el plan de igualdad de la empresa usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal, durante los períodos de prestación de servicios.

Ámbito territorial:

Este Plan de Igualdad es de aplicación al centro de trabajo que la entidad tiene ubicado en **Mutilva (Navarra)**.

Ámbito temporal:

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina por las partes negociadoras, un plazo de vigencia de **cuatro años**, a contar desde su firma.

VIII. INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

El **total de plantilla** de la entidad es de 33 mujeres (41.77%) y 46 hombres (58.23%), es decir, 79 personas en total.

La empresa no ha documentado formalmente las **políticas de selección y contratación** que se llevan a cabo en BIKO2.

Las personas que participan en el reclutamiento y selección de la empresa no cuentan con formación en igualdad.

Por otra parte, la empresa todavía no cuenta con un registro donde se recoja o se documente formalmente el número de currículums recibidos de mujeres y hombres para cada puesto, así como el resultado final del proceso de selección.

Con respecto a los resultados de la encuesta, vemos que un 100% del total de los hombres encuestados y un 81% de las mujeres encuestadas piensa que hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades de acceso a la empresa porque se tienen en cuenta las capacidades profesionales con independencia del sexo.

2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

De este análisis podemos extraer que BIKO2 cuenta con una plantilla con menor proporción de mujeres que de hombres, aunque podemos considerarla equilibrada.

Con respecto a la distribución de la plantilla según grupo, un 45% de mujeres pertenece al grupo profesional 4, un 30% al grupo profesional 1 y un 9% al grupo profesional 3, y la mayoría de hombres (59%) pertenece al grupo profesional 4.

En relación a la clasificación de los grupos profesionales, cabe señalar que ésta se hace según el convenio de oficinas y despachos por el que se rige la entidad. Así, en este caso, nos encontramos con un total de seis grupos. El grupo 1 se aplica a aquellas personas trabajadoras cuyas funciones tienen un alto grado de responsabilidad, autonomía e iniciativa. El grupo 3 es de aplicación a los trabajadores y las trabajadoras que realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humano, en un marco de instrucciones de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso.

Por su parte, el grupo 4 comprende a aquellas personas trabajadoras que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de las personas encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos, con responsabilidad de mando. El grupo 5 se asigna a aquellas personas que realizan tareas que se ejecutan bajo dependencia de mando o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con supervisión, pero con iniciativa propia y con conocimientos profesionales.

Mientras que en el grupo 6 se incluyen a las trabajadoras y a los trabajadores que ejecutan sus tareas con un alto grado de dependencia, siendo éstas claramente establecidas y con instrucciones específicas. Y, por último, en el grupo 7 se incluyen a aquellas personas trabajadoras que realizan tareas que se ejecutan según instrucciones concretas y, también, con un alto grado de dependencia.

Con respecto a la distribución de la plantilla según puesto, un 24% de mujeres pertenece al puesto Desarrollador, un 15% *Product owner* y un 12% Consultor UX, y la mayoría de hombres (65%) pertenece al puesto Desarrollador. No obstante, cabe clarificar que, a fecha de 2021 esta es la clasificación de puestos con la que cuenta la empresa, pero no está actualizada a su situación real, pues el dato radica de su “tradicional” clasificación hoy en desuso y que podría actualizarse para adecuarse de manera más efectiva a su realidad actual.

Por ello, una de las acciones que derivan de esta cuestión y que se ha de tener en cuenta en el plan de acción del plan de igualdad es la de realizar un catálogo de puestos con una clasificación actualizada, adecuada y real que, asimismo, tenga en cuenta nomenclaturas neutras y que permita nuevas valoraciones de puestos de trabajo a futuro.

A pesar de ello, también se ha de señalar que, tras analizar la distribución de mujeres y hombres según esta clasificación, vemos que existe **segregación horizontal**.

3. FORMACIÓN

BIKO2 dispone de un Plan de Formación formalmente definido, aunque no está realizado con perspectiva de género.

Por el momento, no se ha impartido formación a la plantilla específica en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El personal no puede solicitar la asistencia a cualquier tipo de curso que se vaya a impartir. Aun así, la empresa difunde los cursos de formación disponibles u ofertados mediante comunicación interna habitual para la plantilla (tabloneros de anuncio, email, intranet).

Cabe señalar que no hay criterios de selección de los/las participantes y si hay muchas personas interesadas, se valora la ampliación de plazas.

Los cursos de formación se realizan generalmente dentro de la jornada laboral o fuera dependiendo del curso (cursos externos con horario fijo). Asimismo, BIKO2 ofrece facilidades para la realización de estos cursos, en algunos casos, compensando las horas.

Tras analizar los datos relativos a la participación y asistencia a los cursos de formación que oferta la entidad, no se observa una menor asistencia de las mujeres a los cursos de formación respecto a los hombres.

Para finalizar el análisis del área de formación, en relación a los resultados de la encuesta, vemos que la mayoría de la plantilla piensa que hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades de acceso a la formación porque se atiende a todas las peticiones y/o porque hay interés porque todo el personal se forme.

4. PROMOCIÓN

En BIKO2 se dispone de un sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo que consiste en un documento interno en el que se especifican los diferentes perfiles y criterios en los que se basa la empresa para la promoción y la carrera profesional de sus trabajadores y trabajadoras.

Por otro lado, el procedimiento de promoción se detalla en el punto 2.4 de este diagnóstico.

Según los datos, vemos que no hay segregación vertical, dado que hay un mayor número de mujeres en puestos de responsabilidad.

En la encuesta, respecto a las posibilidades de promoción de mujeres y hombres, la mayoría de la plantilla (97% de los encuestados y 52% de las encuestadas) piensa que ambos tienen las mismas posibilidades de promoción porque se tienen en cuenta las capacidades profesionales independientemente del sexo y/o porque se motiva a todas las personas por igual para acceder a la promoción.

5. CONDICIONES DE TRABAJO

Si atendemos al índice de distribución, del total de personas con contrato fijo un 35% son mujeres y un 65% son hombres.

Por otra parte, si atendemos al índice de concentración, del total de mujeres un 73% tienen contrato fijo, frente a un 96% de hombres.

Además, en relación a los **tipos de jornada**, al desagregar esta información por sexo, se observa que la plantilla tiene un contrato a jornada completa, tanto mujeres (91%) como hombres (93%), pero siendo mayoritariamente las mujeres las que cuentan con jornadas reducidas.

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

La mayoría, tanto de hombres (89%) como de mujeres (79%), pertenece al rango de 40 horas semanales.

La jornada de trabajo habitual es partida o continua, dependiendo del momento del año. En ningún área de la entidad se trabaja bajo el régimen de trabajo a turnos.

En BIKO2 el personal que vive fuera del área de Pamplona y comarca tiene un sistema de trabajo a distancia implantado, el cual se ha regulado a través de un protocolo.

A parte de lo anteriormente recogido por convenio, en BIKO2 se dispone de los siguientes mecanismos para contribuir a la mejor ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos:

- Facilitar la elección de periodos vacacionales
- Política horaria para programar reuniones
- Flexibilidad horaria en la entrada y salida del trabajo

- Permiso para acudir a reuniones o actividades escolares, recuperando horas
- Permiso para acompañar a consulta médica a menores o familiares dependientes
- Teletrabajo
- Otorgar días de asuntos propios
- Jornada intensiva en Navidad y/o verano compensando horas el resto del año
- Semana laboral comprimida
- Permiso no retribuido o compensable para cuidado de familiares dependientes
- Que ambos progenitores puedan disfrutar simultáneamente de las medidas de conciliación, aunque trabajen en la misma empresa
- Permiso retribuido para acudir a consultas médicas
- Otros

Las medidas de conciliación han sido documentadas y distribuidas a la plantilla.

A la pregunta de la encuesta sobre las dificultades para conciliar el trabajo, la familia y su vida personal, un 86% de las mujeres y un 87% de los hombres contesta que no tiene ningún problema, por otro lado, un 10% de las mujeres y un 13% de los hombres indica que tiene "alguna" y, finalmente, un 5% y un % de mujeres y hombres respectivamente refiere tiene bastante o mucha dificultad a la hora de querer conciliar.

7. RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL

Analizando las **políticas salariales** que se llevan a cabo en la empresa podemos observar que BIKO2 dispone de una política salarial establecida, aunque no está documentada, basada en determinados criterios como: puesto (funciones/ responsabilidades) y experiencia.

Por otra parte, con respecto a los resultados de la encuesta realizada a la plantilla sobre esta temática:

Un 53% de los encuestados y un 19% de las encuestadas piensan que hombres y mujeres cobran igual por trabajos de igual valor porque se tienen en cuenta las capacidades profesionales independientemente del sexo.

Respecto al resultado de la **auditoria salarial**, en términos generales en la empresa, encontramos brechas en los complementos salariales, especialmente en algunos grupos y puestos de trabajo en los que se produce una mayor concentración de hombres.

Teniendo en cuenta todo esto, calculamos las tres modalidades de brecha salarial en BIKO2:

| Media salarial en BIKO2 | | | | | | |
|-------------------------|--------|-------------|-------------|---------------------|------------------|-----------------------|
| M (Nº) | H (Nº) | Media M (€) | Media H (€) | Brecha anualiz. (%) | Brecha norm. (%) | Brecha equiparada (%) |
| 33 | 46 | 23.281,30 | 27.199,89 | 14,41 | 11,23 | 11,15 |

| Mediana salarial en BIKO2 | | | | | | |
|---------------------------|--------|-------------|-------------|---------------------|------------------|-----------------------|
| M (Nº) | H (Nº) | Media M (€) | Media H (€) | Brecha anualiz. (%) | Brecha norm. (%) | Brecha equiparada (%) |
| 33 | 46 | 26.123,67 | 27.410,05 | 4,69 | 7,57 | 7,57 |

Podemos ver que, si anualizamos y normalizamos los salarios, es decir, calculamos la brecha equiparada, esta es de un 11% en el caso de la media. En el estudio de brecha a través de la mediana, el resultado es un 7,6%% asimilando al año completo y normalizando la jornada.

Cabe resaltar que este dato queda lejos del 25% de brecha salarial que el *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*, establece en su artículo 28, no siendo necesario justificar una diferencia de género en la retribución.

Por otro lado, otra diferencia en retribución puede deberse a los grupos profesionales y puestos que hay en la empresa, en la auditoría salarial, calculamos las brechas salariales en los rangos. Y, como se ha expuesto anteriormente, se tienen en cuenta los siguientes factores como posibles desencadenantes de las diferencias retributivas:

- **Discriminación salarial por razón de sexo.**

No se perciben discriminaciones salariales por razón de sexo. En el análisis realizado, atendiendo a la brecha equiparada del salario base, nos encontramos con una brecha del 4% en el caso de la media. Mientras que en la mediana no existe brecha. Esto indica que, en la aplicación del salario base no existe ningún tipo de discriminación salarial.

Con respecto al salario bruto, en el cálculo de la media, la brecha equiparada es de 11% y en el cálculo de la mediana es sólo del 7,6%. Por lo que la brecha salarial existente tiene valores muy bajos.

Si atendemos a las brechas que se ocasionan según los grupos profesionales y los puestos de trabajo, podemos ver que en algunos de estos sí que existe brecha, mientras que en otros no. Y, con respecto a la valoración de puestos de trabajo, en la mayoría de las escalas obtenidas, no existe brecha salarial.

Esto se debe a que, las brechas que se ocasionan obedecen a la concentración de mujeres y hombres en unos puestos de trabajo u otro, circunstancia derivada de la segregación horizontal que se aprecia en la entidad, consecuencia, también de que dicha segregación se produce en este sector laboral.

- **Infravaloración de puestos feminizados en la empresa.**

Hay puestos muy masculinizados en la organización, pero, aun así, no se considera que estos puedan estar sobrevalorados con respecto a las más feminizados, dado que el resultado de la valoración de puestos desprende que los factores feminizados tienen similar puntuación.

- **Infrarrepresentación de mujeres en puestos de mayor valor y/o dificultades de promoción.**

Hay una infrarrepresentación de mujeres en puestos de mayor valor (puntuación), lo cual viene a originar brecha salarial en algunas categorías profesionales, derivadas, como ya se ha explicado anteriormente, de la segregación horizontal.

- **Dificultad de acceso a complementos salariales y/o extrasalariales.**

En total, durante el año 2021, se registran 12 complementos salariales. Al analizarlos, se puede comprobar que, en 7 de ellos no existe brecha, mientras que sí que existe brecha en el resto (en concreto en los complementos de retribución complementaria, plus cliente, kilometraje, IT y ajuste regularización). En el conjunto del cómputo de la media de los complementos, la brecha equiparada es del 22%, mientras que en la mediana es del 16%.

Respecto de las percepciones extrasalariales, se registran 3. En el cálculo de la media, la brecha equiparada, en este caso, es de 22%, mientras que en el cálculo de la mediana es del 4%.

Se ha de tener en cuenta que, el complemento que mayor brecha ocasiona es el de “plus cliente” que está asociado a guardias de proyectos. Complementos a los que pueden acceder de igual modo mujeres y hombres pero que, dada la existencia de la segregación horizontal, como ya se ha dicho, anteriormente, son mayoría los hombres que perciben dichos complementos.

- **Uso de medidas de conciliación y nivel de corresponsabilidad en la empresa.**

No hay una ausencia de medidas de conciliación que pueda ocasionar que el personal tenga que acogerse a permisos no retribuidos que reduzcan proporcionalmente su salario y que sea un factor que ocasione brecha salarial.

8. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Según análisis realizado de la distribución de la plantilla, vemos que no hay una infrarrepresentación femenina en la empresa, pues hay equilibrio en el número de mujeres y hombres que forman parte de la entidad.

Por otra parte, hay segregación horizontal, puesto que algunas categorías profesionales o puestos de trabajo están ocupados mayoritariamente por hombres.

No hay segregación vertical en la empresa puesto que, tanto hombres como mujeres se encuentran representados por igual en los diferentes niveles jerárquicos.

9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

En BIKO2, se dispone de una política preventiva específica de riesgos laborales aplicando la perspectiva de género. Redactado con lenguaje inclusivo, preparado por una empresa externa y por una técnica de prevención.

Respecto a la seguridad, salud laboral y equipamientos, en BIKO2 no se disponen de informes de siniestralidad desagregados por sexo o por categoría.

Por otra parte, por el momento, la entidad no cuenta con un protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo, algo que se implementará tras la

aprobación del plan de igualdad. Aunque, se han realizado acciones de sensibilización y formación en materia de acoso dirigidas a responsables de departamento, de manera que puedan identificar y evitar conductas que puedan resultar discriminatorias, ofensivas o abusivas

En BIKO2 no hay constancia de casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo puesto que no se ha interpuesto ninguna queja o denuncia. No obstante, la empresa cuenta canal de denuncias interno habilitado para garantizar el cumplimiento de la Directiva de la Unión Europea 2019/1937, sobre la protección de las personas que informen sobre infracciones y el descubrimiento de cualquier irregularidad o posible delito que pudiera cometerse en su seno y que, incluso, pudiera derivar en responsabilidad penal.

Dicho canal es accesible para todas las personas que trabajan en la entidad y demás partes interesadas cualquiera que sea la modalidad contractual que determine su vinculación, posición jerárquica o funcional.

La gestión de las denuncias recibidas a través de este canal se ha externalizado en *DMA Compliance*, a cuyo personal de la abogacía se dirigirán las comunicaciones realizadas a través del Canal de denuncias.

Por último, en cuanto a los resultados de la encuesta:

La mayor parte de la plantilla encuestada, un 93% de hombres y un 67% de mujeres, piensan que en la entidad no se dan actitudes o comentarios discriminatorios o machistas, considerando que hay un clima igualitario en ese aspecto.

Además, dato satisfactorio a mencionar es que, un 90% de la plantilla piensa que no se dan o se han dado casos de acoso psicológico, sexual y/o por razón de sexo, valorando que el clima resulta igualitario.

10. VIOLENCIA DE GÉNERO

La empresa, por el momento, no ha contratado mujeres declaradas víctimas de violencia de género suponiendo una bonificación en las cuotas de la Seguridad Social.

Por otra parte, atendiendo a la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, la empresa no ha tenido que conceder permisos especiales a ninguna trabajadora, ni se ha producido ninguna excedencia, suspensión de contrato o similar dado que no se ha dado ningún caso o denuncia de la que se tenga constancia.

IX. VIGENCIA Y PERIODICIDAD DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

Se considera que para este plan es necesario plantear una vigencia de **cuatro años** (2022 - 2026), a contar a partir del día siguiente a su firma, en los cuales se pretende ejecutar las actuaciones que en él se contemplan.

Además, la auditoria retributiva recogida en el diagnóstico de situación tendrá la misma vigencia del plan de igualdad. Una vez se alcance ésta, la empresa deberá realizar un nuevo diagnóstico de la situación retributiva, que requiere:

1. La evaluación de los puestos de trabajo con relación al sistema retributiva y al sistema de promoción.
2. Determinar la relevancia de unos factores u otros desencadenantes de las diferencias retributivas, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o su o de las medidas de conciliación y corresponsabilidad de la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras puedan encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores.

La empresa a través del eje de retribuciones establece un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, tal y como establece el Real Decreto 902/2020.

X. OBJETIVOS GENERALES

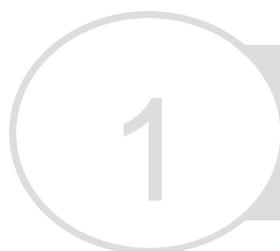
I. OBJETIVOS CUALITATIVOS

- Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la entidad.
- Promover la igualdad en todas las áreas de la organización.
- Eliminar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta en el acceso al empleo, la contratación, la formación, la promoción profesional o las retribuciones.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla, fomentando la corresponsabilidad.
- Prevenir y actuar con eficiencia en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Velar por un uso inclusivo del lenguaje verbal y visual.

2. OBJETIVOS CUANTITATIVOS

- Aumento del porcentaje del sexo subrepresentado en la empresa.
- Disminución de la segregación horizontal y vertical existentes en los distintos niveles, grupos y categorías profesionales.
- Equilibrar el número de mujeres y hombres que acceden a cursos formativos.
- Disminución de la brecha salarial, buscando alcanzar la igualdad retributiva en todas las áreas.

XI. PLAN DE ACCIÓN - EJES



PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.
- Trabajar por la eliminación de las ideas y creencias preconcebidas sobre que uno u otro sexo no pueda ejercer determinados oficios.

Medida: Guía para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje

Diseñar y facilitar a la plantilla una guía para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje en la documentación y comunicación tanto interna como externa de la entidad y, especialmente, a las personas responsables de los procesos de selección para garantizar el uso del lenguaje inclusivo y la comunicación no sexista en las ofertas de trabajo y en la denominación de puestos.

Responsables Personal Responsable de los Procesos de Selección y Comisión de Seguimiento

Fecha 01/09/2022 – 30/06/2026

Indicadores **Seguimiento:**

- *Diseño de una guía donde se establecen recomendaciones básicas para el uso del lenguaje (Sí/No).*
- *Enumerar departamentos y/o puestos entre los que se ha difundido la guía.*

Impacto:

- *Aumento % contratación del sexo subrepresentado.*
- *Utilización no sexista del lenguaje en los procesos de selección.*

| | | | |
|--------------------------|---|--|-------------------------------------|
| Prioridad | Media | | |
| Medios y recursos | Humanos | Materiales | Económicos |
| | Personal Responsable de los Procesos de Selección y Comisión de seguimiento | Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas | Costes de personal y suministros |

Medida: Protocolo de selección con perspectiva de género

Diseñar un protocolo de selección con perspectiva de género que esté disponible en el área de recursos humanos y al alcance de todas aquellas personas que participan en el proceso de reclutamiento, selección, contratación e integración del personal.

| | |
|---------------------|--|
| Responsables | Personal Responsable de los Procesos de Selección y Comisión de Seguimiento |
| Fecha | 01/09/2023 – 30/06/2026 |
| Indicadores | <p>Seguimiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Diseño del protocolo de selección con perspectiva de género (Sí/No).</i> • <i>Uso de técnicas de selección apropiadas (Sí/No).</i> <p>Impacto:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Aumento % contratación del sexo subrepresentado.</i> • <i>Disminución de la segregación horizontal.</i> |

| | | | |
|--------------------------|---|--|-------------------------------------|
| Prioridad | Media | | |
| Medios y recursos | Humanos | Materiales | Económicos |
| | Personal Responsable de los Procesos de Selección y Comisión de seguimiento | Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas | Costes de personal y suministros |

Medida: Formación en materia de igualdad a responsables de selección

Facilitar un curso de formación en materia de igualdad de oportunidades a todas las personas que participan en el proceso de reclutamiento y selección, garantizando así que disponen de conocimientos y técnicas de selección no discriminatorias.

Responsables Personal Coordinador de Formación

Fecha 01/09/2022 – 30/06/2023

Indicadores **Seguimiento:**

- *Entidad y/o persona docente que imparte el curso*
- *Curso de formación impartido (Sí/No)*
- *Lugar y fecha de celebración del curso*

Impacto:

- *Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista, etc.)*
- *N.º personas formadas según sexo, cargo y responsabilidad*
- *Satisfacción percibida*

Prioridad Alta

Medios y recursos

Humanos

Personal Coordinador de Formación

Materiales

Material didáctico, sala de formación, proyector, docente, etc.

Económicos

Coste de la formación (cursos) y coste de personal

2

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Regular un sistema de clasificación profesional, que defina los criterios objetivos y elimine los criterios discriminatorios que conforman los grupos y las categorías profesionales, utilizando además un lenguaje inclusivo.

Medida: Sistema de clasificación profesional con perspectiva de género

Regular un sistema de clasificación profesional actualizado y acorde con la realidad de la empresa, libre de sesgos de género, eliminando las denominaciones masculinas o femeninas y utilizando términos neutros en las denominaciones de puestos

Responsables Operaciones, Recursos Humanos y Personal del Círculo Correspondiente

Fecha 01/01/2023 – 31/12/2024

Indicadores

Seguimiento:

- *Cambio en la clasificación profesional (Sí/No)*

Impacto:

- *Identificación de discriminaciones (Sí/No)*
- *Mejora en organizativa (Sí/No)*
- *Sistema adecuado para la realización de una mejor VPT y Auditoría Salarial (Sí/No)*

Prioridad Media

| Medios y recursos | Humanos | Materiales | Económicos |
|-------------------|--|--|----------------------------------|
| | Operaciones, Recursos Humanos y Personal del Círculo Correspondiente | Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas | Costes de personal y suministros |

3 FORMACIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y la objetividad en todos los procesos.

Medida: Jornada formativa y de sensibilización en igualdad a toda la plantilla

Realizar una jornada formativa en materia de igualdad y género dirigida a toda la plantilla

Responsables Personal Coordinador de Formación

Fecha 01/09/2022 – 30/06/2023

Indicadores **Seguimiento:**

- *Celebrada jornada de formación en igualdad (Sí/No)*
- *Lugar y fecha de celebración*
- *N.º de personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad*

Impacto:

- *Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista, etc.)*
- *Satisfacción percibida*

Prioridad Alta

| Medios y recursos | Humanos | Materiales | Económicos |
|-------------------|-----------------------------------|---|--|
| | Personal Coordinador de Formación | Material didáctico, sala de formación, proyector, docente, etc. | Coste de la formación (cursos) y coste de personal |

Medida: Sesión formativa en materia de igualdad a la comisión de seguimiento

Realizar una sesión formativa específica en materia de igualdad, planes de igualdad, su implementación y seguimiento, dirigida a la comisión de seguimiento del plan de igualdad.

Responsables Personal Coordinador de Formación

Fecha 01/09/2022 – 30/06/2023

Indicadores

Seguimiento:

- *Celebrada jornada de formación en igualdad (Sí/No)*
- *Lugar y fecha de celebración*
- *N.º de personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad*

Impacto:

- *Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista, etc.)*
- *Satisfacción percibida*

Prioridad Alta

| Medios y recursos | Humanos | Materiales | Económicos |
|-------------------|-----------------------------------|---|--|
| | Personal Coordinador de Formación | Material didáctico, sala de formación, proyector, docente, etc. | Coste de la formación (cursos) y coste de personal |

4

PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Aumentar el número de mujeres en puestos de responsabilidad, combatiendo la segregación vertical.

Medida: Prioridad en la promoción del sexo subrepresentado

Establecer el principio general en los procesos de promoción interna de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado en el área o puesto de trabajo.

Responsables Operaciones, Recursos Humanos y Personal del Círculo Correspondiente

Fecha 01/01/2023 – 30/06/2026

Indicadores

Seguimiento:

- *Inclusión de la medida en la política interna de la entidad (Sí/No)*

Impacto:

- *N.º de mujeres y de hombres que promocionan en base a la aplicación de esta medida.*
- *Aumento del % del sexo subrepresentado en puestos de responsabilidad.*

Prioridad Media

| Medios y recursos | Humanos | Materiales | Económicos |
|-------------------|--|--|----------------------------------|
| | Operaciones, Recursos Humanos y Personal del Círculo Correspondiente | Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas | Costes de personal y suministros |

5

RETRIBUCIONES

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Combatir la brecha salarial

Medida: Registro salarial

Realizar, anualmente, el registro salarial de acuerdo al Real Decreto 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.

Responsables Recursos Humanos y Asesoría Laboral

Fecha 01/09/2022 – 30/06/2026

Indicadores **Seguimiento:**

- *Registro realizado (Sí/No)*
- *Registro actualizado regularmente (Sí/No)*

Impacto:

- *Brecha salarial de género superior al 25% (Sí/No)*
- *% de brecha salarial de género.*

Prioridad Media

| Medios y recursos | Humanos | Materiales | Económicos |
|-------------------|-------------------------------------|--|----------------------------------|
| | Recursos Humanos y Asesoría Laboral | Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas | Costes de personal y suministros |

Medida: Realizar una auditoría salarial

Una vez realizado el sistema de clasificación profesional (medida incluida en el área 2 “clasificación profesional”), llevar a cabo también la realización de una VPT y la revisión y en su caso redefinir los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales para que respondan a criterios claros, objetivos y neutros.

Responsables Operaciones, Recursos Humanos y Personal del Círculo Correspondiente

Fecha 01/01/2025 – 31/12/2025

Indicadores

Seguimiento:

- *Redefinición de la VPT (Sí/No)*
- *Redefinición de complementos (Sí/No)*

Impacto:

- *N.º de complementos redefinidos y número de mujeres y hombres que los perciben.*
- *Brecha salarial de género superior al 25% (Sí/No)*
- *% de brecha salarial de género.*

Prioridad Media

| Medios y recursos | Humanos | Materiales | Económicos |
|--------------------------|--|--|----------------------------------|
| | Operaciones, Recursos Humanos y Personal del Círculo Correspondiente | Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas | Costes de personal y suministros |

6

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Facilitar y garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla

Medida: Diseño y difusión de un documento con los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes

Diseñar y difundir, mediante los canales habituales de comunicación de la empresa, un documento que recopile los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente (ET y Convenio Colectivo) y diferenciando aquellos permisos que otorgue la entidad mejorando lo mínimos establecidos por ley. Haciendo mención expresa a que los permisos pueden ser utilizados por hombres y mujeres, indistintamente, para fomentar la corresponsabilidad.

Responsables Responsables de Comunicación y Comisión de Seguimiento

Fecha 01/09/2022 – 30/06/2023

Indicadores Seguimiento:

- Documento realizado (Sí/No)
- Documento difundido entre toda la plantilla (Sí/No)

Impacto:

- N.º de personas desagregado por sexo que se acogen a estos permisos.

Prioridad Alta

Medios y recursos

Humanos

Responsables de Comunicación y Comisión de Seguimiento

Materiales

Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas

Económicos

Costes de personal y suministros

7

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo

Medida: Formación y/o sensibilización sobre la prevención y actuación contra el acoso a la plantilla

Realizar un curso de formación específico sobre la sensibilización en materia de prevención y actuación contra el acoso sexual, moral, por razón de sexo, identidad y orientación sexual, a toda la plantilla

Responsables Personal Coordinador de Formación

Fecha 01/09/2022 – 30/06/2023

Indicadores Seguimiento:

- *Celebrada jornada de formación en igualdad (Sí/No)*
- *Lugar y fecha de celebración*
- *N.º de personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad*

Impacto:

- *Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista, etc.)*
- *Satisfacción percibida*

Prioridad Alta

| Medios y recursos | Humanos | Materiales | Económicos |
|-------------------|-----------------------------------|---|--|
| | Personal Coordinador de Formación | Material didáctico, sala de formación, proyector, docente, etc. | Coste de la formación (cursos) y coste de personal |

Medida: Protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual

Elaborar un protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual.

Responsables Personal asesor externo, comisión de seguimiento y RLP

Fecha 01/09/2022 – 31/12/2023

Indicadores

Seguimiento:

- *Elaboración del protocolo (Sí/No)*

Impacto:

- *Alcance*
N.º denuncias/quejas/sugerencias recibidas
Resolución de conflictos/casos de acoso (Sí/No)
- *N.º de conflictos/casos resueltos*

Prioridad Alta

| Medios y recursos | Humanos | Materiales | Económicos |
|-------------------|--|--|----------------------------------|
| | Personal asesor externo, comisión de seguimiento y RLP | Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas | Costes de personal y suministros |

Medida: Difusión del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual

Difundir el protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual entre toda la plantilla a través de los canales de comunicación habituales.

Responsables Responsables de Comunicación y Comisión de Seguimiento

Fecha 01/01/2024 – 31/12/2024

Indicadores

Seguimiento:

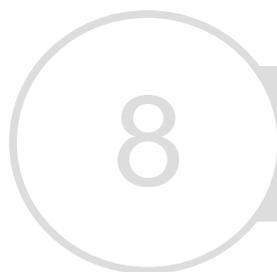
- *Protocolo difundido (Sí/No)*

Impacto:

- *Alcance de la difusión*

Prioridad Media

| Medios y recursos | Humanos | Materiales | Económicos |
|-------------------|--|--|----------------------------------|
| | Responsables de Comunicación y Comisión de Seguimiento | Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas | Costes de personal y suministros |



COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla y grupos de interés
- Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad

Medida: Aplicación de la perspectiva de género al manual de bienvenida

Incluir en el manual de bienvenida una referencia especial en materia de igualdad, así como información acerca del Plan de Igualdad y protocolo de actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo, identidad y orientación sexual.

Responsables Responsables de Comunicación y Comisión de Seguimiento

Fecha 01/09/2022 – 30/06/2026

Indicadores

Seguimiento:

- *Revisión del manual de bienvenida (Sí/No)*

Impacto:

- *Alcance*

Prioridad Media

| Medios y recursos | Humanos | Materiales | Económicos |
|-------------------|--|--|----------------------------------|
| | Responsables de Comunicación y Comisión de Seguimiento | Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas | Costes de personal y suministros |

Medida: Campaña para la difusión del Plan de Igualdad

Realizar una campaña específica de difusión del Plan de Igualdad, interna (publicación en la intranet o tablón y presentación a toda la plantilla en reunión informativa) y externa (a través de redes sociales, web, notas de prensa, etc.).

Responsables Responsables de Comunicación y Comisión de Seguimiento

Fecha 01/09/2022 – 31/12/2023

Indicadores

Seguimiento:

- *Plan de igualdad difundido interna y externamente (Sí/No)*
- *Canales de información utilizados*

Impacto:

- *Alcance*

Prioridad Alta

| Medios y recursos | Humanos | Materiales | Económicos |
|-------------------|--|--|----------------------------------|
| | Responsables de Comunicación y Comisión de Seguimiento | Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas | Costes de personal y suministros |

Medida: Reseña en la web en temática de igualdad

Establecer una reseña en la web destinada a reflejar los compromisos internos de la corporación en temática de igualdad, conciliación y corresponsabilidad.

Responsables Responsables de Comunicación y Comisión de Seguimiento

Fecha 01/01/2022 – 30/06/2023

Indicadores

Seguimiento:

- *Reseña incorporada en la web (Sí/No)*

Impacto:

- *% de visitas a la reseña*

Prioridad Alta

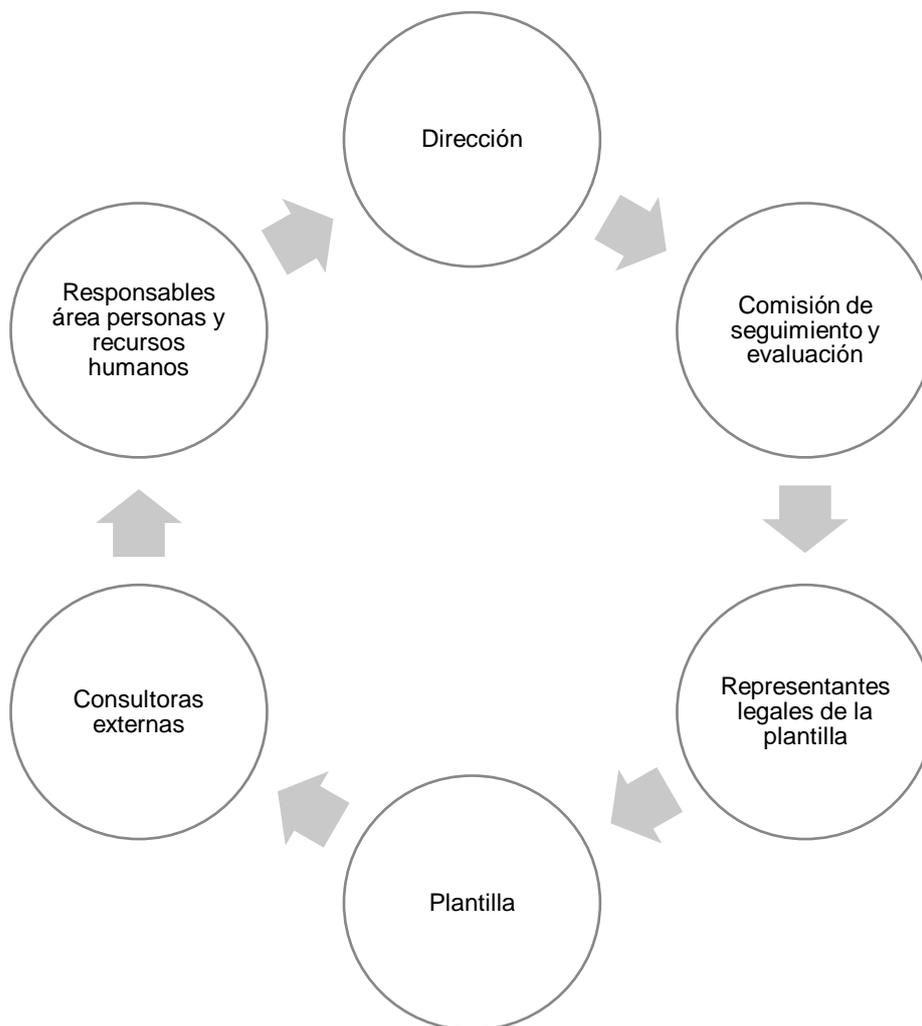
| Medios y recursos | Humanos | Materiales | Económicos |
|-------------------|--|--|----------------------------------|
| | Responsables de Comunicación y Comisión de Seguimiento | Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas | Costes de personal y suministros |

XII. MEDIOS Y RECURSOS

Para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas recogidas en el plan, la empresa dispondrá de los siguientes medios y recursos materiales y humanos:

Medios materiales: La empresa dispondrá de instalaciones adecuadas, mobiliario, dispositivos electrónicos y tecnológicos, programas informáticos, conexión a internet y otros suministros, documentación y cualquier otro material que considere para el desarrollo de las acciones.

Recursos humanos: Además, se precisará de la implicación de profesionales que cuenten con experiencia y/o formación en materia de igualdad en el ámbito laboral y más concretamente los siguientes agentes para la ejecución de las medidas:



XIII. CALENDARIO DE ACTUACIONES

| | 2022 | | | | | 2023 | | | | | 2024 | | | | | 2025 | | | | | 2026 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|------|---|---|---|---|------|---|---|---|---|------|---|---|---|---|------|---|---|---|---|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|--|
| | J | J | A | S | O | N | D | E | F | M | A | M | J | J | A | S | O | N | D | E | F | M | A | M | J | J | A | S | O | N | D | E | F | M | A | M | J | | | |
| PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Guía para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Protocolo de selección con perspectiva de género | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Formación en materia de igualdad a responsables de selección | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| RETRIBUCIONES | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Registro salarial | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Realizar una auditoría salarial | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| PROMOCIÓN PROFESIONAL | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | 2022 | | | | | 2023 | | | | | 2024 | | | | | 2025 | | | | | 2026 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|------|---|---|---|---|------|---|---|---|---|------|---|---|---|---|------|---|---|---|---|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | J | J | A | S | O | N | D | E | F | M | A | M | J | J | A | S | O | N | D | E | F | M | A | M | J | J | A | S | O | N | D | E | F | M | A | M | J | J | A | S | O | N | D | E | F | M | A | M | J | J | A | S | O | N | D | | | | | | | | | | | |
| Prioridad en la promoción del sexo subrepresentado | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| FORMACIÓN | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Jornada formativa y de sensibilización en igualdad a toda la plantilla | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Sesión formativa en materia de igualdad a la comisión de seguimiento | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Diseño y difusión de un documento con los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Aplicación de la perspectiva de género al manual de bienvenida | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Campaña para la difusión del Plan de Igualdad | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | 2022 | | | | | 2023 | | | | | 2024 | | | | | 2025 | | | | | 2026 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|------|---|---|---|---|------|---|---|---|---|------|---|---|---|---|------|---|---|---|---|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|
| | J | J | A | S | O | N | D | E | F | M | A | M | J | J | A | S | O | N | D | E | F | M | A | M | J | J | A | S | O | N | D | E | F | M | A | M | J | |
| Reseña en la web en temática de igualdad | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Formación y/o sensibilización sobre la prevención y actuación contra el acoso a la plantilla | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Difusión del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| CLASIFICACIÓN PROFESIONAL | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Sistema de clasificación profesional con perspectiva de género | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

XIV. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

I. SEGUIMIENTO DEL PLAN

El **seguimiento** es el proceso que comprende la recolección y el análisis continuado de información en materia de igualdad y conciliación desarrollados en una corporación, para: verificar lo que se ha realizado en este campo; asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y de los objetivos que se han propuesto (en este caso en el I Plan de Igualdad); y detectar posibles problemas, y en tal caso, proceder a los reajustes oportunos que se adecuen en mayor grado a necesidades detectadas de la plantilla y a los recursos que pueda emplear la entidad.

- **Forma, temporalización y personas encargadas:** El seguimiento debe quedar recogido documentalmente por parte de la *Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad*. Las personas miembros de la comisión se reunirán periódicamente, como mínimo, cada **6 meses** y se levantará acta reunión y realizando un **informe de seguimiento anual**. Todo ello, sin perjuicio de que la Comisión pudiera solicitar la subcontratación externa, que le pudiera prestar asistencia y apoyo en la elaboración de este proceso.
- **Objetivos:** Los objetivos que se pretenderán alcanzar con cada seguimiento del Plan de Igualdad son:
 - **Analizar el proceso de implementación**, identificar recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del Plan.
 - **Comprobar los resultados inmediatos del Plan de Igualdad** para conocer el grado de consecución de los objetivos definidos y la realización de las acciones previstas según lo programado.
 - **Adaptar o reajustar el Plan** para responder a nuevas necesidades o dar una **mejor respuesta a las ya identificadas**.
 - **Proporcionar información y conclusiones para dar cumplimiento a la evaluación** final del Plan de Igualdad.
- **Metodología de seguimiento:** A continuación, se proporciona una alternativa de metodología a llevar a cabo para el diseño y ejecución de los informes de seguimiento, sin perjuicio, que pudieran establecerse otras versiones.

1º Recogida y análisis de la información: Revisión de los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas (participación en las actividades propuestas, actas de negociación, guías, informes, folletos, resultados de encuestas, memorias, etc.) así como el cumplimiento de los indicadores de seguimiento previstos y actualizados para cada acción.

2º Informe de seguimiento. Este informe resumirá y sintetizará toda la información acerca de la ejecución de las acciones, una por una, que se ha recopilado en la anterior fase, resumiéndola en una ficha estándar por acción. Cada ficha incluirá tanto los datos relativos a la implantación como al seguimiento de cada acción.

3º Difusión y comunicación. Una vez validado y aprobado el Informe de Seguimiento (en cada caso) por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y la Dirección de la entidad, se difunde al resto de personal por los canales que tenga establecidos la entidad.

2. EVALUACIÓN DEL PLAN

La **evaluación** final, como su propio nombre indica, es la fase que permite conocer los resultados que se están obteniendo con la implantación del Plan de Igualdad, así como detectar aquellos aspectos en los que es necesario incidir mediante la elaboración de planes o acciones de mejora que incorporen nuevas propuestas de intervención.

La evaluación final, analiza y/o engloba **tres perspectivas**:

- Evaluación de resultados
- Evaluación de procesos
- Evaluación de impacto
- **Forma, temporalización y personas encargadas:** La evaluación deberá quedar recogida documentalmente, mediante informe expreso y debe ser llevada a cabo por la *Comisión de Seguimiento del plan de igualdad* y se realizará:
 - Una **evaluación intermedia** (a los dos años de la implantación).
 - Una **evaluación final** (al finalizar la vigencia del plan)

Todo ello, sin perjuicio de que la Comisión pudiera solicitar la subcontratación externa, que le pudiera prestar asistencia y apoyo en la elaboración de este proceso.

- **Objetivos:** Con la **evaluación** final se valora la idoneidad, eficacia y efectividad de las acciones llevadas a cabo en la corporación. La evaluación del plan de igualdad tiene varias finalidades:
 - Conocer el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad.
 - Analizar el desarrollo del proceso del Plan de Igualdad.
 - Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el proceso de desarrollo del Plan.
 - Reflexionar sobre la necesidad de continuar con el desarrollo de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades).

- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la Igualdad de Oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido.
 - Obtener conclusiones sobre las mejoras obtenidas a nivel interno y externo.
- **Metodología de evaluación:** A continuación, se proporciona una alternativa de metodología para el diseño y ejecución de los informes de evaluación, sin perjuicio que pudieran establecerse otras versiones.

1º Recogida y análisis de información. Se deberán revisar los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad (bases de datos, indicadores de control, estudios realizados y, consecuente análisis de conclusiones, listados de asistencia a cursos, participación obtenida en actividades, guías, informes, memorias y folletos realizados, resultados de encuestas, etc.), los resultados que han expulsado los indicadores de seguimiento fijados para cada acción en el mismo Plan, así como los resultados obtenidos de los tres informes de seguimiento realizados.

También, se deberá revisar el diagnóstico de la situación inicial, permitiendo establecer la comparativa de la situación de partida con la actual.

Cabe mencionar, que será de especial importancia tener en cuenta, con la finalidad de completar en el mayor grado posible el análisis final, el *feedback* obtenido en entrevistas y grupos de discusión y debate del equipo humano durante todo proceso de implantación y seguimiento del Plan de Igualdad

2º Informe de Evaluación. Contempla los resultados de análisis, mediante tablas que sintetizan la información comentada en el apartado anterior, a través de un análisis intensivo de procesos, resultados e impacto.

3º Plan de mejora. Permite:

- Detectar las necesidades y causas que las generan.
- Definir las acciones de mejora a aplicar.
- Establecer prioridades de acción y su calendarización.
- Definir el sistema de seguimiento y control de las mismas.
- Estudiar la necesidad de diseñar y ejecutar un Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres actualizado.

4º Difusión y comunicación. Una vez validado el informe de evaluación final por la Comisión de Seguimiento y la Dirección de la empresa, será difundido al resto de personal.

3. PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DEL PLAN

El plan de igualdad deberá revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Con motivo de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en el punto anterior.
- b) Cuando se ponga de manifiesto por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) que el contenido del plan es inadecuado o insuficiente.
- c) En caso de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa
- d) Modificaciones sustanciales de plantilla, métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, etc.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación por razón de sexo y/o determine la revisión del plan.

Esa revisión conllevará la actualización del diagnóstico, así como las medidas del plan de igualdad, según se considere necesario.

En cualquier momento, a petición de la comisión de seguimiento del plan, se podrá revisar el contenido de éste con el fin de reorientar, añadir, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar alguna de las medidas aprobadas, siempre que esto vaya encaminado a la consecución de los objetivos programados.

Para realizar modificaciones, se levantará acta de cada una de las reuniones y acuerdo de modificación por escrito, y se anexarán dichos acuerdos al plan de igualdad remitiéndose también a la autoridad laboral competente a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.

Además, en caso de que dichas modificaciones se reflejen directamente en el plan de igualdad, se deberá recoger este hecho en el control de versiones según el cuadro que veremos a continuación, de manera que se registren los cambios realizados sobre el archivo para que siempre sea posible recuperar el contenido anterior.

| Control de versiones | | | | | |
|----------------------|-----------|----------------------|-----------|----------------------------------|-------------------|
| Edición | Fecha | Elabora | Asesora | Aprueba | Descripción |
| 1 | 00/00/000 | Comisión negociadora | Concilia2 | Dirección y Comisión negociadora | Redacción inicial |
| 2 | | | | | |

Para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, se podrá acudir a la solución extrajudicial como instrumento para resolver los conflictos sobre negociación colectiva.

4. DESIGNACIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA PARA EL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La comisión negociadora del plan de igualdad designa a las personas que se indican a continuación para conformar la **comisión de seguimiento**, evaluación y revisión del plan de igualdad.

Comisión de seguimiento

| | |
|-----------------|---------|
| Nombre 1 | Cargo 1 |
| Nombre 2 | Cargo 2 |
| Nombre 3 | Cargo 3 |
| Nombre 4 | Cargo 3 |

5. CALENDARIO DE REUNIONES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

| | | 2022 | | | | | | | | | | | |
|--------------------|--|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| | | ENE | FEB | MAR | ABR | MAY | JUN | JUL | AGO | SEP | OCT | NOV | DIC |
| Seguimiento | | | | | | | | | | | | | |
| Evaluación | | | | | | | | | | | | | |
| | | 2023 | | | | | | | | | | | |
| | | ENE | FEB | MAR | ABR | MAY | JUN | JUL | AGO | SEP | OCT | NOV | DIC |
| Seguimiento | | | | | | | | | | | | | |
| Evaluación | | | | | | | | | | | | | |
| | | 2024 | | | | | | | | | | | |
| | | ENE | FEB | MAR | ABR | MAY | JUN | JUL | AGO | SEP | OCT | NOV | DIC |
| Seguimiento | | | | | | | | | | | | | |
| Evaluación | | | | | | | | | | | | | |
| | | 2025 | | | | | | | | | | | |
| | | ENE | FEB | MAR | ABR | MAY | JUN | JUL | AGO | SEP | OCT | NOV | DIC |
| Seguimiento | | | | | | | | | | | | | |
| Evaluación | | | | | | | | | | | | | |
| | | 2026 | | | | | | | | | | | |
| | | ENE | FEB | MAR | ABR | MAY | JUN | JUL | AGO | SEP | OCT | NOV | DIC |
| Seguimiento | | | | | | | | | | | | | |
| Evaluación | | | | | | | | | | | | | |

XV. APROBACIÓN Y FIRMA

Reunidas todas las partes implicadas tanto la parte de la Dirección de la entidad como por parte de la plantilla, aprueban el presente Plan de Igualdad, con fecha 00/00/0000.

XVI. ANEXOS

[Anexo I. Acta de Constitución de la Comisión Negociadora y Reglamento de Funcionamiento](#)

[Anexo II. Actas de Reunión del Comité de Igualdad](#)

ANEXO I. ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA Y REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO

ACTA

Comisión Negociadora del plan de igualdad

En Mutilva, a 12 de mayo de 2022 reunidas, por una parte, la representación de la empresa

Amaia Elizalde Insausti, responsable financiera.

Ana Alonso Gómez, responsable de recursos humanos.

Aritz Suescun Sánchez, director de operaciones.

y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores

Aitor Urrutia Aramburu, desarrollador, ELA.

Oier Bravo Urtasun, desarrollador, ELA.

Patricia Ollo Liberal, maquetadora, ELA.

Con carácter asesor, con voz, pero sin voto

Lourdes Pastor Verdú, Agente de Igualdad de Concilia2, consultoría en igualdad.

con motivo de la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de BIKO2 2006, S.L., en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

Las partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutoras válidas, para negociar el diagnóstico y Plan de Igualdad y ACUERDAN constituir la Comisión de Negociadora del Plan de Igualdad y establecer sus competencias y normas de funcionamiento.

1. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA.

La Comisión Negociadora del diagnóstico y el Plan de Igualdad estará constituida:

En representación de la empresa por:

| Titulares | Puesto/Cargo |
|----------------------------|---------------------------------|
| 1. Amaia Elizalde Insausti | Responsable financiera |
| 2. Ana Alonso Gómez | Responsable de recursos humanos |
| 3. Aritz Suescun Sánchez | Director de operaciones |

En representación de la plantilla por:

| Titulares | Puesto/Cargo |
|---------------------------|---------------|
| 1. Aitor Urrutia Aramburu | Desarrollador |

| | |
|--------------------------|---------------|
| 2. Oier Bravo Urtasun | Desarrollador |
| 3. Patricia Ollo Liberal | Maquetadora |

2. FUNCIONES DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

3. REGIMEN DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA.

La Comisión Negociadora acuerda que se nombre a una persona para la presidencia, de entre sus integrantes y a una persona para la secretaría.

Como presidenta se nombra a Amia Elizalde Insausti y como secretaria a Patricia Ollo Liberal.

3.1. Reuniones de la Comisión Negociadora.

Las reuniones en la Comisión Negociadora podrán ser ordinarias y extraordinarias.

La convocatoria ordinaria de las reuniones se realizará con una antelación mínima de 7 días laborables. La convocatoria indicará, al menos, el orden del día, el lugar, la fecha y hora de inicio de la misma. Se acompañará siempre de la documentación necesaria desarrollar el trabajo y presentar, en su caso, alegaciones y propuestas.

Las reuniones extraordinarias tendrán lugar a petición de una de las partes para tratar asuntos urgentes que se indicarán en el orden del día. La convocatoria se realizará al menos con 3 días laborables de antelación con los mismos contenidos y requisitos que para las reuniones ordinarias.

3.2. Actas

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- ✓ El resumen de las materias tratadas.
- ✓ Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- ✓ Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- ✓ Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

Las actas deberán estar disponibles en los cinco días laborales siguientes a la fecha de celebración de la reunión y recogerá los temas tratados, según el orden del día, y acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión. Se enviarán por correo electrónico a todas las personas que formen parte de la Comisión Negociadora.

3.3. Adopción de Acuerdos.

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para su adopción, tanto parciales como totales. En todo caso, para acordar el plan de igualdad requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

En el caso de que la plantilla esté representada por personas mandatadas de un sindicato ante la ausencia de representación electiva, el voto de cada sindicato ha de ser único, es decir, en bloque.

La negociación se mantendrá abierta por ambas partes hasta el límite de lo razonable.

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

3.4 Confidencialidad.

Las personas que integran la Comisión Negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan, deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

3.5 Personal asesor.

La Comisión Negociadora podrá contar con el asesoramiento y/o la presencia en las reuniones de personas expertas en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres con voz, pero sin voto. Es necesario que estas personas cuenten con formación y/o experiencia en igualdad de oportunidades para actuar en materia de asesoramiento a la Comisión Negociadora.

3.6. Sustitución de las personas que integran la Comisión Negociadora.

Las personas que integren la Comisión Negociadora serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa debidamente justificada.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anejará al acta constitutiva de la Comisión Negociadora.

3.7. Otras disposiciones.

En este apartado la Comisión Negociadora podrá detallar cualesquiera otras disposiciones relativas al funcionamiento de dicha Comisión en relación con el proceso de realización del diagnóstico y elaboración y aplicación del Plan de Igualdad. Así, por ejemplo, podrán incluirse previsiones relativas al seguimiento del plan, definiendo la forma de realizarlo o determinar la composición de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad. También podrán incorporarse cualquier otra función de la Comisión que venga determinada en el convenio colectivo aplicable o que se acuerde por la propia Comisión.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 13:30 horas del día 12 de mayo de 2022

Firmas:

En representación de la empresa

Firmas:

En representación de la parte social

Amaia Elizalde Insausti, DNI: 44616585N,
responsable financiera.

Aitor Urrutia Aramburu, DNI: 72815703A,
desarrollador, ELA.

Ana Alonso Gómez, DNI: 20171086V,
responsable de recursos humanos.

Oier Bravo Urtasun, DNI: 72806098N,
desarrollador, ELA.

Aritz Suescun Sánchez, DNI: 72689954H,
director de operaciones.

Patricia Olo Liberal, DNI: 44619432F,
maquetadora, ELA.

ANEXO II. ACTAS DE REUNIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD

ACTA

Comisión Negociadora del plan de igualdad

En Mutilva, a 24 de mayo de 2022 reunidas, por una parte, la representación de la empresa

Amaia Elizalde Insausti, responsable financiera.

Ana Alonso Gómez, responsable de recursos humanos.

Aritz Suescun Sánchez, director de operaciones.

y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores

Aitor Urrutia Aramburu, desarrollador, ELA.

Oier Bravo Urtasun, desarrollador, ELA.

Patricia Ollo Liberal, maquetadora, ELA.

Con carácter asesor, con voz, pero sin voto

Lourdes Pastor Verdú, Agente de Igualdad de Concilia2, consultoría en igualdad.

Con el siguiente orden del día:

- 1.- Aprobación del acta anterior.
- 2.- Revisión y estudio del diagnóstico.
- 3.- Otros asuntos.

PRIMERO: Aprobación del acta anterior.

El acta anterior, por la cual se procede a constituir la comisión negociadora del plan de igualdad y a aprobar su reglamento de funcionamiento ya ha sido emitida y remitida a todas las personas que forman parte de la comisión y su aprobación deviene de la firma de todas ellas.

SEGUNDO: Revisión y estudio del diagnóstico.

El diagnóstico fue remitido a ambas partes de la comisión para su estudio y revisión, asimismo, se presentó en reunión con fecha de 12/05/2022. Tras lo cual se ha procedido a la introducción de algunos cambios referidos por la asesora y que radican en las siguientes cuestiones:

- Eliminación de categorías y ajuste de las agrupaciones por medio de los grupos profesionales. La información se presenta en las debidas tablas y se explican las características generales de cada una de las categorías.
- Se revisa y se elimina la percepción de indemnización de una persona trabajadora que, erróneamente, fue anualizada y normalizada. En base a ello se reformulan los cálculos de brecha en las variantes de media y mediana y se procede a la explicación de los nuevos datos obtenidos.

- Se hace una explicación más exhaustiva de las brechas que se hallan en los complementos salariales y se apunta que pueden recogerse en el diagnóstico, cada uno de estos, por su nombre según viene recogido en el sistema de nóminas.
- Se añade información cualitativa respecto del canal de denuncias interno con el que cuenta BIKO2 en cumplimiento de la Directiva de la Unión Europea 2019/1937, en el apartado 9. *Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.*

Tras la exposición del diagnóstico, la parte social, tras el estudio del mismo realiza algunas indicaciones sobre las que abordar posibles cambios y que radican en las siguientes cuestiones:

- El organigrama no se ajusta a la realidad de la plantilla de BIKO2 en 2021 y contribuye a crear cierta confusión.
- Tampoco se considera ajustada a la realidad la tabla relativa a la distribución de puestos de trabajo, por lo que se entiende que conviene realizar un cambio al respecto.
- Se plantea la opción de incluir en el diagnóstico a aquellas personas que forman parte de BIKO2, pero no tienen nómina de la entidad por tener una relación laboral especial.
- Se solicita hacer una revisión de la tabla utilizada para la valoración de puestos de trabajo y, valorar la necesidad de incorporar cambios sobre la misma que, a su vez, comportarían cambios en el resultado de la valoración de puestos de trabajo realizada.

Una vez expuestas todas estas cuestiones, se debate sobre las mismas y se llega a los siguientes **acuerdos**:

- Dado que el organigrama no es estrictamente necesario y en la entidad éste es bastante cambiante, se decide no incluirlo en el diagnóstico.
- En relación a la distribución de puestos de trabajo, se clarifica que ésta deriva del antiguo sistema de nóminas y clasificación de la empresa y que podría abordarse su modificación por medio de la realización de una nueva clasificación y catalogación, cuyas medidas sean recogidas en el plan de igualdad. Asimismo, se propone que esta cuestión quede explicada en el propio diagnóstico. No obstante, la parte social indica que, tras esta modificación se reserva el derecho a seguir valorando esta cuestión y proponer un cambio.
- Con respecto a las personas que no forman parte de la plantilla de BIKO2 pero que trabajan para la empresa, se clarifica que no pueden ser incluidas en el diagnóstico porque no puede realizarse un análisis retributivo ni una valoración de sus puestos de trabajo. No obstante, sí que se recoge el dato en la tabla del punto 1.5) *Relación o vínculo laboral*, siendo, en este caso, el dato relativo a "contratas".
- Por lo que se refiere a la valoración de los puestos de trabajo, se acuerda hacer una revisión conjunta de la tabla sobre la que se basó la misma y hacer otras propuestas. La modificación definitiva de la valoración se acordará tras abordar estos posibles cambios en la reunión y tras conocer el tiempo que podría conllevar la elaboración de una nueva valoración de puestos de trabajo.

TERCERO: Otros asuntos.

- Se recogerán los cambios apuntados en el diagnóstico y tras la realización de este trabajo, el mismo será enviado a todas las personas de la comisión.
- Se trabajará, de manera paralela y, con el objetivo de agilizar el trabajo, en la elaboración de medidas para el plan de igualdad.
- Se acuerda que se remitirá la presente acta a todas las personas de la comisión para que sea revisada y, modificada, si procede, para su aprobación mediante su firma.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 13:15 horas del día 24 de mayo de 2022

Firmas:

En representación de la empresa

Firmas:

En representación de la parte social

Amaia Elizalde Insausti, DNI: 44616585N,
responsable financiera.

Aitor Urrutia Aramburu, DNI: 72815703A,
desarrollador, ELA.

Ana Alonso Gómez, DNI: 20171086V,
responsable de recursos humanos.

Oier Bravo Urtasun, DNI: 72806098N,
desarrollador, ELA.

Aritz Suescun Sánchez, DNI: 72689954H,
director de operaciones.

Patricia Olo Liberal, DNI: 44619432F,
maquetadora, ELA.

ACTA

Comisión Negociadora del plan de igualdad

En Mutilva, a 07 de junio de 2022 reunidas, por una parte, la representación de la empresa

Amaia Elizalde Insausti, responsable financiera.

Ana Alonso Gómez, responsable de recursos humanos.

Aritz Suescun Sánchez, director de operaciones.

y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores

Aitor Urrutia Aramburu, desarrollador, ELA.

Oier Bravo Urtasun, desarrollador, ELA.

Patricia Ollo Liberal, maquetadora, ELA.

Con carácter asesor, con voz, pero sin voto

Lourdes Pastor Verdú, Agente de Igualdad de Concilia2, consultoría en igualdad.

Con el siguiente orden del día:

- 1.- Aprobación del acta anterior.
- 2.- Aprobación del diagnóstico, si procede.
- 3.- Selección y acuerdo de medidas para el plan de igualdad
- 4.- Otros asuntos.

PRIMERO: Aprobación del acta anterior.

El acta anterior, por la cual se procedió a la revisión y estudio del diagnóstico y por la cual se recogieron algunos cambios en el mismo, ya ha sido emitida y remitida a todas las personas que forman parte de la comisión y su aprobación deviene de la firma de todas ellas.

SEGUNDO: Aprobación del diagnóstico, si procede.

El diagnóstico queda aprobado con las salvedades y con las últimas modificaciones realizadas. Asimismo, se pone de manifiesto que se ha de tener en cuenta la inclusión de medidas, en el plan de igualdad, tendentes a realizar un sistema de clasificación profesional y una nueva auditoría retributiva.

TERCERO: Selección y acuerdo de medidas para el plan de igualdad.

Se presenta la propuesta de medidas haciendo hincapié en aquellas que por cuestiones de nuestro marco legal normativo deben ser incluidas y que son:

- Registro Salarial.
- Prioridad en la promoción del sexo subrepresentado
- Protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual.
- Difusión del protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual.

Se abordan aquellas otras propuestas de medidas que son recomendadas por la persona asesora en igualdad:

- Formación en materia de igualdad a responsables de selección.
- Protocolo de selección con perspectiva de género.
- Jornada formativa y de sensibilización en igualdad a toda la plantilla.
- Sesión formativa en materia de igualdad a la comisión de seguimiento.
- Campaña para la difusión del Plan de Igualdad.
- Realizar un sistema de clasificación profesional con perspectiva de género.

Finalmente, y tras las aportaciones de todas las personas miembro de la comisión negociadora, se acuerda la inclusión en el plan de igualdad las siguientes medidas:

- Guía para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje.
- Protocolo de selección con perspectiva de género.
- Formación en materia de igualdad a responsables de selección.
- Registro Salarial.
- Realizar una auditoría salarial.
- Prioridad en la promoción del sexo subrepresentado.
- Jornada formativa en materia de igualdad a la comisión de seguimiento.
- Diseñar y difundir un documento con los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes.
- Aplicar la perspectiva de género al manual de bienvenida.
- Campaña para la difusión del plan de igualdad.
- Reseña en la web en temática de igualdad.
- Formación y/o sensibilización sobre prevención y actuación contra el acoso a la plantilla.
- Protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual.
- Difusión del protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual.
- Realizar un sistema de clasificación profesional con perspectiva de género.

CUARTO: Otros asuntos.

- Se emplaza a todas las personas miembro de la comisión a una nueva reunión en la que determinar objetivos, temporalidad, recursos, etc. de las acciones acordadas.
- Se emplaza a todas las personas miembro de la comisión a realizar el oportuno trabajo para la obtención de la composición de la comisión de seguimiento del plan de igualdad.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 13:00 horas del día 07 de junio de 2022

Firmas:

En representación de la empresa

Firmas:

En representación de la parte social

Amaia Elizalde Insausti, DNI: 44616585N,
responsable financiera.

Aitor Urrutia Aramburu, DNI: 72815703A,
desarrollador, ELA.

Ana Alonso Gómez, DNI: 20171086V,
responsable de recursos humanos.

Oier Bravo Urtasun, DNI: 72806098N,
desarrollador, ELA.

Aritz Suescun Sánchez, DNI: 72689954H,
director de operaciones.

Patricia Olo Liberal, DNI: 44619432F,
maquetadora, ELA.

ACTA

Comisión Negociadora del plan de igualdad

En Mutilva, a 13 de junio de 2022 reunidas, por una parte, la representación de la empresa

Amaia Elizalde Insausti, responsable financiera.

Ana Alonso Gómez, responsable de recursos humanos.

Aritz Suescun Sánchez, director de operaciones.

y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores

Aitor Urrutia Aramburu, desarrollador, ELA.

Oier Bravo Urtasun, desarrollador, ELA.

Patricia Ollo Liberal, maquetadora, ELA.

Con carácter asesor, con voz, pero sin voto

Lourdes Pastor Verdú, Agente de Igualdad de Concilia2, consultoría en igualdad.

Con el siguiente orden del día:

- 1.- Aprobación del acta anterior.
- 2.- Acuerdo de temporalidad y recursos de las acciones para el plan de igualdad
- 3.- Otros asuntos.

PRIMERO: Aprobación del acta anterior.

El acta anterior, por la cual se procedió a la aprobación del diagnóstico y al acuerdo de medidas para el plan de igualdad, ya ha sido emitida y remitida a todas las personas que forman parte de la comisión y su aprobación deviene de la firma de todas ellas.

SEGUNDO: Acuerdo de temporalidad y recursos de las acciones para el plan de igualdad.

Las medidas acordadas para formar parte del plan de igualdad son las siguientes:

- Guía para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje.
- Protocolo de selección con perspectiva de género.
- Formación en materia de igualdad a responsables de selección.
- Registro Salarial.
- Realizar una auditoría salarial.
- Prioridad en la promoción del sexo subrepresentado.
- Jornada formativa en materia de igualdad a la comisión de seguimiento.

- Diseñar y difundir un documento con los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes.
- Aplicar la perspectiva de género al manual de bienvenida.
- Campaña para la difusión del plan de igualdad.
- Reseña en la web en temática de igualdad.
- Formación y/o sensibilización sobre prevención y actuación contra el acoso a la plantilla.
- Protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual.
- Difusión del protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual.
- Realizar un sistema de clasificación profesional con perspectiva de género.

Sobre cada una de ellas se acuerda, sobre su implementación, la temporalidad que más oportuna se estima. Dicha temporalidad se reflejará en el plan de igualdad por cada una de estas acciones, así como en un cronograma general.

Asimismo, se acuerdan los recursos con los que se contará para la ejecución de cada una de dichas medidas y el personal responsable de la implementación de las mismas.

CUARTO: Otros asuntos.

- Se emplaza a todas las personas miembro de la comisión a una nueva reunión cuando el plan de igualdad esté redactado y se emplaza a la remisión de las personas que formarán parte de la comisión de seguimiento del plan de igualdad.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 13:30 horas del día 13 de junio de 2022

Firmas:

En representación de la empresa

Firmas:

En representación de la parte social

Amaia Elizalde Insausti, DNI: 44616585N,
responsable financiera.

Aitor Urrutia Aramburu, DNI: 72815703A,
desarrollador, ELA.

Ana Alonso Gómez, DNI: 20171086V,
responsable de recursos humanos.

Oier Bravo Urtasun, DNI: 72806098N,
desarrollador, ELA.

Aritz Suescun Sánchez, DNI: 72689954H, Patricia Olo Liberal, DNI: 44619432F,
director de operaciones. maquetadora, ELA.