

PLAN DE IGUALDAD DE  
OPORTUNIDADES DE  
MUJERES Y HOMBRES  
2021-2024





## Índice

<b>Fundamentos del Plan de Igualdad</b> .....	3
Introducción .....	3
Marco normativo .....	3
<b>Alcance territorial, personal y Vigencia del Plan de igualdad</b> .....	10
<b>Objetivos generales.</b> .....	10
<b>Partes suscriptoras</b> .....	11
<b>1. Cultura y gestión organizativa</b> .....	12
2. Infrarepresentación femenina, clasificación profesional y Condiciones laborales.....	<del>13</del> <sup>12</sup>
3. Acceso a la organización .....	13
4. Formación interna y/o continua .....	14
5. Promoción y/o desarrollo profesional .....	15
6. Retribución y Auditoría retributiva .....	16
PLAN DE ACCIÓN DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA: .....	17
7. Tiempo de trabajo y corresponsabilidad.....	18
8. Comunicación no sexista.....	18
9. Salud laboral.....	19
10. Prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo .....	21
Diseño de las acciones .....	22
Recursos .....	<del>28</del> <sup>27</sup>
Implantación .....	<del>28</del> <sup>27</sup>
Mecanismos de seguimiento y Evaluación .....	<del>28</del> <sup>27</sup>
Resolución de discrepancias. ....	<del>29</del> <sup>28</sup>

## Fundamentos del Plan de Igualdad

### Introducción

Los principios de igualdad y no discriminación son pilares fundamentales de los Derechos Humanos, por lo que se deben tener en cuenta las desigualdades de género en todas las actuaciones de nuestro día a día, tanto a nivel personal como laboral. De acuerdo con la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), los aspectos que promueven la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres son el cambio de estereotipo hombre-mujer / corresponsabilidad familiar (art.5), la eliminación del comercio de mujeres y explotación sexual (art. 6), la participación política y social (art.7), la igualdad en la educación (art.8), la igualdad en el Trabajo (art.11) y las garantizar la salud de las mujeres (art. 12).

La naturalización de las desigualdades hace necesario que se explicita la perspectiva de género, para que no se evada sobre principios más genéricos, tal como ha sucedido históricamente. A su vez debemos poner énfasis en las interseccionalidades que muestran como las desigualdades de género que viven las mujeres se entrecruzan con otras formas de discriminación que empeoran el pleno ejercicio de sus derechos (raza, edad, nacionalidad, etnia, clase social, discapacidad y orientación sexual, entre otras).

La falta de discriminación dentro de la organización no es condición suficiente ni garantía que exista una igualdad de oportunidades real entre mujeres y hombres. Los obstáculos que históricamente han impedido a las mujeres disfrutar las mismas oportunidades que los hombres, las sitúa en un punto de partida más desfavorable. La diferencia de roles que impone la sociedad a cada uno de los sexos, el peso más elevado en las responsabilidades familiares y domésticas y la interrupción de la vida laboral por razones reproductivas en determinadas etapas de la vida de las mujeres, constituyen factores clave a la hora de escoger y desarrollar la carrera profesional de las mujeres; en definitiva, son obstáculos a la igualdad de oportunidades en el mundo laboral.

### Marco normativo

La igualdad entre hombres y mujeres es un derecho universal, reconocido por diferentes tratados internacionales, y es un principio directamente vinculado al ejercicio de la ciudadanía libre y responsable. Todas las democracias actuales se fundamentan en la libertad e igualdad de las personas y en ellas se prohíbe cualquier tipo de discriminación.

No obstante, no es hasta mediados – finales del siglo XX que la igualdad efectiva entre sexos no empieza a plantearse de manera más externa y concreta gracias a las Conferencias Mundiales Monográficas de Nairobi de 1985 y la de Beijing de 1995, en la que se marcaron las pautas referenciales para impulsar acciones de igualdad en los países miembros de la ONU. Estas pautas se han ido concretando en diferentes normativas de tipo internacional, comunitaria, estatal y autonómica.

Por su relevancia se deben destacar entre otros instrumentos:

**a) Normativa internacional**

- **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)**, aprobada por la asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En su art. 4. 1. señala que *“La adopción por parte de los Estados Miembros de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre hombres y mujeres no se considerará discriminación en la forma definida en la presente convención, pero de ninguna forma conlleva, como consecuencia el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán en el momento que se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato”*.
- **La Declaración sobre la igualdad de oportunidades y trato para todas las mujeres trabajadoras (1975) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, que en su art. 1 excluye todas las formas de discriminación por razón de sexo que no reconozcan o reduzcan la igualdad. También se contempla que el trato positivo, cuando se dirige al objetivo de conseguir la igualdad y se establece transitoriamente, no será considerado discriminatorio.

**b) Normativa comunitaria**

- **Tratado constitutivo de la Comunidad Europea (Tratado de Ámsterdam (1997). art. 141.4.** *“Para garantizar en la práctica la plena igualdad de hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que favorezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales”*.
- **Carta de los Derechos Fundamentales de la UE (2000).** *“El principio de igualdad no impide mantener la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas a favor del sexo menos representado”*.
- **Directiva 2002/73/CEE que modifica la D/1976/207 relativa a la igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo referido a la ocupación, la formación y promoción profesional y las condiciones de trabajo.**
- **Directiva 75/117/CEE del Consejo relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras.** Define la igualdad de retribución en el sentido de que se trata de una igualdad por un mismo trabajo. En el caso de basarse en criterios de categorías profesionales, se deben utilizar criterios comunes para hombres y mujeres.

- Directiva 86/378/CEE del Consejo se refiere a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de la Seguridad Social.
- Directiva 86/613/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres que ejercen una actividad autónoma, incluyendo las actividades agrarias, así como sobre la protección de la maternidad.
- Directiva 92/85/CEE del Consejo se refiere a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o durante el periodo de lactancia.
- Directiva 96/34/CE del Consejo relativa al Acuerdo marco sobre el permiso paterno, encaminada a hacer compatibles la vida familiar y la vida laboral.
- Directiva 97/80/CE del Consejo introduce la inversión de la carga de la prueba en los casos de discriminación basada en el sexo, siendo la parte demandada quien ha de demostrar que no ha habido discriminación.
- Directiva 97/81/CE del Consejo relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, que tiene por objeto hacer compatible la vida personal y la vida laboral.
- Directiva 2000/78/CE del Consejo establece un marco general para la igualdad de trato en el trabajo y el empleo.
- Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo (modifica 76/207/CEE) establece la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres como objetivo de la Unión Europea (UE).
- Directiva 2004/113/CE del Consejo aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y a su suministro.
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo reúne en un texto único las principales disposiciones existentes Relacionadas con la igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de trabajo y empleo (refundida).

### c) Legislación estatal

- **Constitución Española:**
  - Artículo 9.2: "Corresponde a los Poderes Públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y

*facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social".*

- Artículo 10.2: *"Las Normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce, se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las materias ratificados por España".*
  - Artículo 14: *"Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición personal o social".*
  - Artículo 35.1: *"Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia sin que en ningún caso se pueda hacer discriminación por razón de sexo".*
- **Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores:**
- Artículo 4.2.c): *"En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español".*
  - Artículo 4.2.e): *"En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo".*
  - Artículo 17 No discriminación en las relaciones laborales por razón de sexo y orientación sexual.
  - Artículo 34.8: *"Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa".*
  - Artículo 54.2.g): Se considerará incumplimiento contractual y causa de despido disciplinario: *"El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones,*

*discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa”.*

- Artículo 85.1: *En la negociación de los convenios colectivos “sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”.*

➤ **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**

Tiene como objetivo establecer el marco normativo, institucional y de políticas públicas para garantizar el derecho a la igualdad de mujeres y hombres. Se enfatiza la eliminación de cualquier expresión de discriminación hacia las mujeres, sea cual sea su circunstancia o condición, en cualquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural.

La mayor novedad de esta ley recae en la prevención de conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad, con una dimensión transversal sobre los diversos ámbitos de ordenación de la realidad social, laboral, educativa, sanitaria, en la participación política, cultural, artística, etc. en la que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad.

De acuerdo con la Ley, el reconocimiento de la igualdad formal, aunque decisiva, resulta insuficiente para alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la incorporación transversal del principio de igualdad y establece un marco general para la adopción de acciones positivas.

En el ámbito de las relaciones laborales, la Ley establece las siguientes medidas de corrección:

- Remover los obstáculos que hace que las mujeres tengan una situación de desventaja en el mercado de trabajo.
- Asegurar y garantizar el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las empresas.
- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso a la ocupación, en la formación, en la promoción profesional o en las condiciones de trabajo.
- Incluir entre los derechos laborales la protección ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Determinar las consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.
- Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Evitar penalizaciones a efectos de la seguridad social por maternidad/paternidad.

- Impulsar la intervención sindical en el ámbito de la negociación colectiva ante la discriminación y a favor de la igualdad.

En materia laboral, estas actuaciones se ordenan en el Plan de Igualdad, definido en la propia ley como: *“(...) conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de haber realizado un diagnóstico de la situación, tendientes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”*.

➤ **Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.**

Tiene como objeto *“actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejercen sobre estas por parte de quien sea o haya sido sus cónyuges o que estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de efectividad, aun sin convivencia”*.

Para lograrlo establece un conjunto de medidas de protección integral con la finalidad de prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género y prestar asistencia a sus víctimas.

En el ámbito laboral pretende conciliar las relaciones laborales con las diferentes circunstancias de las trabajadoras víctimas de género, para lo que la ley recoge derechos laborales y prestaciones de la seguridad social:

- Reducción de jornada o reordenación de su tiempo de trabajo.
- Movilidad geográfica.
- Cambio de centro de trabajo.
- Justificación de ausencias o faltas de puntualidad.
- Suspensión de la relación laboral con reserva del lugar de trabajo y derecho a prestación por desocupación.
- Extinción del contrato de trabajo con derecho a prestación por desocupación.
- Protección ante el despido.

**d) Normativa autonómica**

➤ **Estatuto de autonomía de Catalunya**

- Artículo 19.1: *“Todas las mujeres tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad y capacidad personal, y a vivir con dignidad, seguridad y autonomía, libres de explotación, maltratos y todo tipo de discriminación”*.
- Artículo 19.2: *“Las mujeres tienen derecho a participar en condiciones de igualdad de oportunidades con los hombres en los ámbitos públicos y privados”*.

- Artículo 41.1: *“Los poderes públicos deben garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a la ocupación, la formación, la promoción profesional, las condiciones de trabajo, incluida la retribución, y en todas las demás situaciones, así como deben garantizar que las mujeres no sean discriminadas a causa de embarazo o maternidad”.*
- Artículo 41.2: *“Los poderes públicos deben garantizar la transversalidad en la incorporación de la perspectiva de género y de las mujeres en todas las políticas públicas para conseguir la igualdad real y efectiva y la paridad entre mujeres y hombres”.*

➤ **Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.**

Pretende reforzar las medidas y los mecanismos concretos para conseguir que los poderes públicos de Catalunya lleven a cabo políticas de actuación destinadas a erradicar el fenómeno de la desigualdad entre mujeres y hombres, que coloca las mujeres en una situación de subordinación y desventaja social y económica respecto a los hombres y que impide que las mujeres ejerzan plenamente sus derechos como ciudadanas. En definitiva, esta ley debe comportar un beneficio para todas las personas, mujeres y hombres, ya que debe permitir la construcción de nuevas pautas de relación entre hombres y mujeres, basadas en el respeto y la equidad, así como también contribuir a mejorar la sociedad y hacerla más democrática, justa y solidaria. Se trata de una regulación propia y singular que completa la normativa relativa a la paridad y se enmarca en la categoría de norma específica complementaria de la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, por la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En el Capítulo IV, Sección Tercera, se establecen medidas para garantizar la igualdad de mujeres y hombres en el acceso al trabajo, a la formación y a la promoción profesional y las condiciones de trabajo. También incluye medidas en materia de seguridad y salud en el trabajo y acciones de protección ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral establece específicamente el deber de aprobar y aplicar planes de igualdad en las empresas de más de 250 trabajadores/as, así como la obligatoriedad de inscribir los Planes de Igualdad en el Registro Público creado con este fin.

En el artículo 35.4 se concretan los siguientes criterios que las empresas deben regular para poder optar al distintivo de excelencia empresarial en materia de igualdad, que tiene una duración cuatrienal:

- Tener una representación equilibrada de mujeres y hombres en todos y cada uno de los grupos y categorías profesionales.
- Adoptar medidas para la mejora al acceso a la ocupación y la promoción profesional de las mujeres en los sectores, ocupaciones y profesiones en las que puedan tener poca presencia.

- Promover el acceso de las mujeres a los órganos de dirección para garantizar la representación equilibrada de los dos sexos.
  - Implantar las garantías correspondientes para aplicar criterios igualitarios de retribución de mujeres y hombres, y también la adecuada valoración de lugares de trabajo teniendo en cuenta la perspectiva de género.
  - Adoptar medidas para implantar formas flexibles y horarios racionales de organización del tiempo de trabajo, que posibiliten la corresponsabilidad de mujeres y hombres en el trabajo doméstico y de cuidado de personas y que permitan conciliar la vida personal y laboral.
  - Adoptar medidas contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluyendo las acciones preventivas y sancionadoras y la elaboración de un protocolo de prevención.
  - Utilizar un lenguaje inclusivo no sexista ni androcéntrico y publicidad no sexista en la comunicación interna, productos, servicios y márketing de la empresa.
  - Elaborar y aplicar un plan de igualdad en la empresa, en el caso que no esté obligada por la norma vigente.
  - Hacer actuaciones relativas a la responsabilidad social corporativa destinadas a promover condiciones de igualdad de mujeres y hombre en la empresa.
  - Promover políticas efectivas de flexibilidad empresarial.
  - Tener en cuenta en el plan de igualdad de la empresa todo indicador que el organismo competente considere que favorece la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- **Ley 17/2020 de modificación de la 5/2008, del 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista.**

La finalidad de esta ley es establecer mecanismos para contribuir a la erradicación de la violencia de género que sufren las mujeres y reconocer y avanzar en garantías de respeto al derecho básico de las mujeres a vivir sin ninguna manifestación de esta violencia.

### **Alcance territorial, personal y Vigencia del Plan de igualdad**

La aplicación del presente plan de igualdad será para todas las personas trabajadoras de KYMOS en el centro de trabajo que la empresa tiene en Cerdanyola del Vallés  
Se aplicará a lo largo de 4 años, por lo que su vigencia será del 25 de noviembre de 2023 al 31 de diciembre de 2024.

### **Objetivos generales.**

Los objetivos generales son las metas que se quieren conseguir en KYMOS una vez se implanten todas las acciones del presente Plan de Igualdad.

- Integrar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la compañía.
- Revisar el contenido de las condiciones de trabajo y del funcionamiento empresarial desde una perspectiva de género, elaborando propuestas para su implementación.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la Compañía.

Para poder concretar estos objetivos generales en cada uno de los ámbitos de análisis se establecen objetivos específicos que se van a conseguir con la implantación de las diferentes acciones:

### **Objetivos específicos:**

- Garantizar el compromiso con el valor de la igualdad
- Garantizar la composición equilibrada de hombres y mujeres en diferentes áreas del centro
- Revertir la segregación vertical
- Garantizar la igualdad de oportunidades en la selección y promoción
- Mejorar los procesos de formación para evitar barreras
- Formar a la plantilla en igualdad
- Disminuir la brecha salarial
- Garantizar la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral
- Crear una política de lenguaje inclusivo y comunicación no sexista
- Garantizar un espacio seguro y saludable de trabajo y libre de acoso sexual y por razón de sexo

### **Partes suscriptoras**

El presente proyecto ha sido suscrito por la comisión negociadora de KYMOS, formada por miembros de la plantilla que representan las diferentes áreas de trabajo, y por parte de la organización (perfiles de RH). Como la empresa no dispone de representación sindical, se han realizado reiterados llamamientos a la representación sindical mayoritaria (CCOO y UGT). Se realizó el primer llamamiento en diciembre de 2020 y otros dos llamamientos más en marzo del 2021. Finalmente el nuevo comité de empresa elegido el 21 de marzo de 2023 ha constituido una comisión negociadora del plan de igualdad

Esta queda constituida por: [FIC1][FIC2]

Laura Castaño

Carla Serra

Jaume Pascual

Fabienne Israël

## INFORME RESUMEN DEL DIAGNOSTICO.

### 1. Cultura y gestión organizativa

Tras los resultados obtenidos en este ámbito, es importante señalar varios aspectos sobre el principio de la igualdad de oportunidades en la cultura y la gestión organizativa de KYMOS.

El primero está relacionado con la integración de este valor en la gestión organizativa; se recomienda promover actividades orientadas a trabajar la igualdad de oportunidades en el entorno laboral que involucren a toda plantilla.

Por otra parte, se destacan las medidas referentes a la igualdad de oportunidades recogidas en el convenio colectivo del sector de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos por el cual se rige la entidad.

Finalmente, se pone en valor que, dentro del Código de Conducta se recoja este derecho fundamental. En este sentido, es importante señalar que, a través de este documento la entidad se posiciona **e informa a las empresas con las que colabora sobre su compromiso con la igualdad.**

Área cultura y gestión organizativa	
PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORAR
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se incluye, de forma explícita, el valor de la Igualdad de Oportunidades en la cultura organizativa a través del Código de conducta.</li> <li>• El convenio colectivo de aplicación recoge el principio de igualdad de oportunidades.</li> <li>• Se dispone de una comisión negociadora formada por personal de la empresa “miembros que representan los intereses de la plantilla” + miembros que representan los intereses de la empresa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar proyectos que tengan como objetivo trabajar la igualdad de oportunidades.</li> </ul>

## 2. Infrarepresentación femenina, clasificación profesional y Condiciones laborales.

El análisis de los datos referentes a la **distribución de mujeres y hombres en el conjunto de la organización** revela por un lado que no existe infrarepresentación femenina puesto que el conjunto de la plantilla se encuentra ligeramente feminizada. Asimismo, la entidad se encuentra cerca de cumplir con el principio de presencia equilibrada.

Por otro lado, se señala como aspecto positivo que **no se detecta segregación horizontal** dentro de la entidad. Esto es, la concentración de hombres o mujeres en áreas en las cuales se lleven a cabo tareas vinculadas históricamente con roles y estereotipos de género asociados a uno u otro sexo.

De igual manera, a pesar de que la entidad cuenta con una plantilla ligeramente feminizada y en la categoría de *manager* hay un mayor porcentaje de perfiles masculinos (11,11%) en comparación con los femeninos (7,79%), es importante señalar que **no se percibe segregación vertical**. Este fenómeno hace referencia a la escasa presencia femenina en los puestos de mayor responsabilidad.

Finalmente, se pone en valor los resultados obtenidos tras el análisis de las condiciones contractuales; no se han observado diferencias significativas entre hombres y mujeres, ni que pudieran venir justificadas por razón de sexo. Por lo tanto, se puede afirmar que la entidad cumple con el principio de igualdad de oportunidades en esta área.

Área de infrarepresentación femenina, clasificación profesional y condiciones de trabajo	
PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• No se detecta segregación horizontal ni vertical</li> <li>• Todos los departamentos están ocupados por mujeres y hombres</li> <li>• No se dan diferencias significativas cuanto a edad de la plantilla</li> <li>• No se dan diferencias significativas cuanto a jornada laboral semanal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Más del 30% de la plantilla tiene un contrato temporal o de obra y servicio.</li> </ul>

## 3. Acceso a la organización

El análisis referido a **cómo se incluye la igualdad de oportunidades en el acceso a la organización**, se recomienda a la entidad **incorporar este principio como uno de los objetivos**

de la selección de personal por ejemplo teniendo en cuenta las áreas exclusivamente ocupadas por uno u otro sexo, con el objetivo de conseguir una composición equilibrada.

**De la misma manera, se anima a la entidad a incluir de manera explícita el principio de igualdad de oportunidades en todas las futuras ofertas que publiquen. De esta manera KYMOS se posiciona como entidad comprometida con este principio fundamental.**

Asimismo, se destaca como aspecto positivo que la entidad cuente con una descripción de los puestos de trabajo, así como con un documento procedimentado de cómo discurre el proceso de selección. Este documento, junto con las DPTs, sirven como guía durante el proceso de selección y ayudan a que la organización incida en criterios neutros y objetivables.

**Respecto al apartado correspondiente a cómo el proceso de selección vela por la igualdad de oportunidades en el acceso a la organización se destaca como aspecto positivo que los contenidos de las pruebas y entrevistas se relacionan exclusivamente con el ámbito profesional. Otra de las características que favorece la igualdad de oportunidades en los procesos de selección es la participación de varios perfiles (hombres y mujeres) durante las entrevistas individuales.**

**Finalmente, se recomienda a la entidad formar de manera específica a las personas que intervienen en los procesos de selección en materia de igualdad de oportunidades.**

<b>Área de acceso a la organización</b>	
<b>PUNTOS FUERTES</b>	<b>ÁREAS DE MEJORA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se dispone de un protocolo de selección.</li> <li>• Se dispone de definición de puestos de trabajo.</li> <li>• Participación de varios perfiles (hombres y mujeres) en el proceso selectivo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formar a las personas implicadas en los procesos de selección en materia de igualdad.</li> <li>• Incorporar el compromiso de KYMOS con la igualdad de oportunidades en las diferentes vacantes que se comuniquen, con independencia del portal que se utilice.</li> </ul>

## 4. Formación interna y/o continua

Lo primero que hay que destacar sobre este ámbito es que no se perciben barreras en el acceso a la formación; las personas entrevistadas consideran que, hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades de participar en la formación.

En este sentido, es importante mencionar que, según los datos de la participación de la plantilla en la formación, no se ha detectado una diferencia entre hombres y mujeres en las acciones formativas llevadas a cabo en el último año.

Otro aspecto a señalar es que la entidad cuenta con un protocolo que detalla la gestión de la formación del personal de laboratorio dentro de la entidad, así como con un Plan de formación anual.

Por último, se proponen una serie de acciones positivas para que la entidad tenga en cuenta en su próximo Plan de Formación. Éstas se encuentran dirigidas a integrar el principio de igualdad de oportunidades en la política formativa:

- Incluir la igualdad de mujeres y hombres como uno de los objetivos de la formación a través de acciones formativas relacionadas con este principio.
- Impartir las formaciones dentro del horario laboral y en el centro de trabajo con el objetivo de promover la corresponsabilidad.

<b>Área de formación interna y/o continua</b>	
<b>PUNTOS FUERTES</b>	<b>ÁREAS DE MEJORA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• No se percibe por parte de las personas entrevistadas que haya una desigualdad en el acceso a la formación de mujeres y hombres.</li> <li>• No se detecta una diferente participación de hombres y mujeres en las acciones formativas.</li> <li>• Se lleva a cabo un Plan de Formación anual.</li> <li>• Se dispone de un protocolo que detalla la gestión de la formación del personal de laboratorio.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impartir formaciones relacionadas con la Igualdad de Oportunidades en el ámbito laboral.</li> </ul>

## 5. Promoción y/o desarrollo profesional

Sobre los resultados obtenidos en el análisis, se destaca principalmente el equilibrio entre la plantilla masculina y femenina en las promociones realizadas en el último año. **En este sentido, también se pone en valor las percepciones positivas de las personas entrevistadas en este ámbito; se tiene la percepción de que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de promoción y/o desarrollo profesional dentro de la entidad.**

**No obstante**, se aconseja a KYMOS llevar a cabo una serie de acciones dirigidas a integrar la igualdad de oportunidades en este ámbito.

La primera medida es estandarizar tanto como sea posible los procesos de promoción mediante un protocolo **que detalle la gestión** de la promoción y/o desarrollo profesional. Asimismo, éstos deben incorporar garantías de objetividad y transparencia.

Por otro lado, desde una perspectiva de género, se propone que todas personas que intervengan en los procesos de promoción reciban una formación en igualdad de oportunidades. También se aconseja prestar atención a los criterios utilizados (horario, movilidad geográfica etc.) en los procesos promocionales puesto que éstos podrían estar condicionando de manera indirecta el acceso de mujeres u hombres a posiciones de responsabilidad. Todo ello tiene como objetivo evitar posibles discriminaciones.

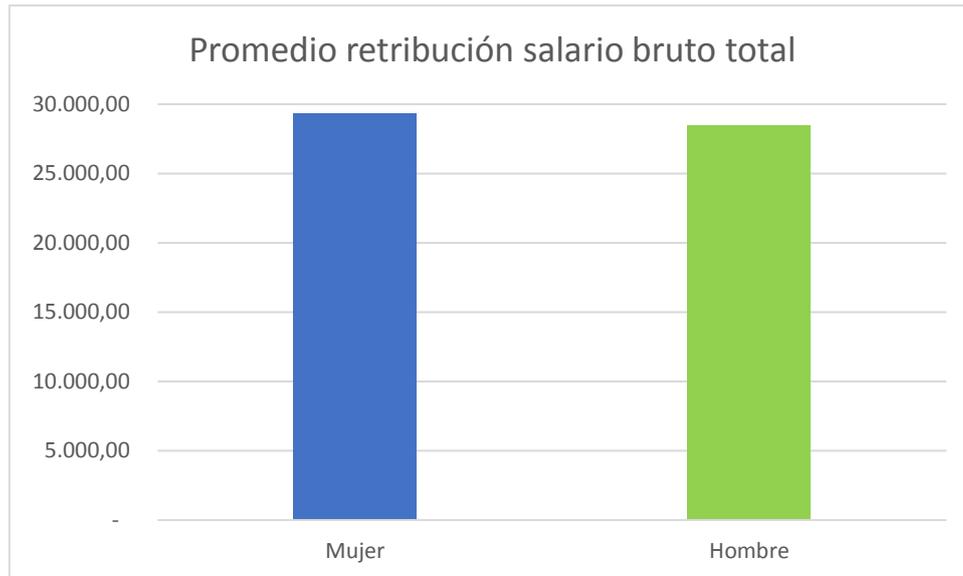
Finalmente, se propone fomentar la participación en los procesos de promoción de las personas del sexo con menos presencia haciendo un trabajo proactivo para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los lugares de responsabilidad y decisión.

Área de promoción y desarrollo profesional	
PUNTOS FUERTES	ÁREA DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> <li>Han promocionado 9 personas en el último año</li> <li>El convenio colectivo establece el principio de igualdad de oportunidades dentro de los procesos de promoción</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaborar un protocolo <b>que detalle la gestión</b> de la promoción y/o desarrollo profesional.</li> <li>Formar a las personas que intervienen en los procesos de promoción en materia de igualdad.</li> </ul>

## 6. Retribución y Auditoría retributiva

Dados los resultados obtenidos tras el análisis de este ámbito, es importante señalar varios aspectos:

**Promedios anuales totales de compensación de hombres y mujeres y el cálculo de la posible brecha salarial.**



El primero se encuentra relacionado con la diferencia sobre el promedio del salario total anual de mujeres y Hombres que se sitúa en una diferencia a favor de la plantilla femenina del **2,9%**.

Esta diferencia salarial a favor de las mujeres es poco común; la brecha salarial de género de carácter nacional publicada por el INE en su última encuesta de estructura salarial del 2020 marcaba una brecha del 21,9%. Es por ello que se señala como aspecto positivo dentro la política retributiva de KYMOS.

Asimismo, este resultado pone de manifiesto que las condiciones laborales y posiciones que ocupan los hombres y las mujeres dentro de KYMOS son similares.

Finalmente, en relación con la brecha salarial ajustada, se ha podido comprobar que las diferencias entre hombres y mujeres por categoría profesional detectadas no vienen motivadas por razón de sexo. Asimismo, se percibe a grandes rasgos un equilibrio salarial entre la plantilla masculina y femenina que forman parte de la misma categoría.

### **PLAN DE ACCIÓN DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA:**

Con el fin de mejorar los sistemas de valoración de puestos de trabajo y seguir trabajando para garantizar una política retributiva neutra se proponen como áreas de mejora a incorporar dentro del presente Plan de Igualdad:

- Implantar el sistema de valoración de puestos de trabajo realizado por KYMOS asignando un sistema de puntos a cada posición
- Realizar un balance anual con un desglose claro de conceptos (dentro de los complementos anuales y las percepciones extrasalariales) donde consten de manera pormenorizada todos los detalles del registro salarial, de modo que se fomente la transparencia en la empresa.
- Revisar, documentar y registrar el sistema de retribución variable.

Área de retribución y auditoría retributiva	
PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> <li>Las condiciones laborales y posiciones que ocupan los hombres y las mujeres dentro de la entidad son similares.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Implantar la auditoría salarial anual en perspectiva de género al sistema de retribución.</li> </ul>

## 7. Tiempo de trabajo y corresponsabilidad

Tras el análisis de este ámbito, se recomienda a la entidad **garantizar que los trabajadores y trabajadoras conozcan las medidas de conciliación. Por ello, se aconseja difundir al conjunto de la plantilla el documento elaborado por la entidad en el cual se recoge y explica** las diferentes medidas y permisos de los dispone KYMOS. Este folleto también se debe facilitar a las personas responsables para que proporcionen la misma información a su equipo.

Finalmente, teniendo en cuenta las responsabilidades familiares (menores y otras personas a cargo) de los trabajadores y las trabajadoras, se anima a realizar una encuesta que identifique las necesidades de las personas trabajadoras en términos de conciliación. Esta tarea permitirá a la entidad impulsar medidas adecuadas a las circunstancias de cada persona empleada.

Área de tiempo de trabajo y corresponsabilidad	
PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> <li>Se ha podido analizar de forma sistematizada y desagregada por sexo el número de descendientes a cargo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hacer una encuesta de necesidades de conciliación que tiene la plantilla.</li> <li>Implementar las medidas de conciliación correspondientes según las necesidades.</li> <li>Difundir el documento que recoge las medidas de conciliación disponibles.</li> </ul>

## 8. Comunicación no sexista

El lenguaje y la comunicación, en general, son un vehículo social de expresión de ideas, actitudes y comportamientos. El hecho de que las mujeres no tengan una representación o presencia adecuada en la lengua contribuye a ocultarlas y excluirlas. Por este motivo, las políticas de

igualdad de las últimas décadas han puesto el énfasis en el uso inclusivo del lenguaje, a través del cual se evita que se ofrezcan visiones androcéntricas y sexistas.

Tras el análisis del tipo de comunicación que emite KYMOS, se ha detectado que, en la comunicación interna se hace un uso gramatical del masculino como si éste fuese un género neutro:

Se avisará oportunamente a los candidatos que no fueron seleccionados, enviando un correo o contactando directamente para agradecer su participación al proceso de selección.

Si los candidatos tienen inquietudes específicas sobre su candidatura, podrán contactar en todo momento con el departamento de Recursos Humanos responsable del proceso.

Con el objetivo de incluir dentro de los valores de la empresa, también el principio de igualdad, se recomienda redactar sus futuras comunicaciones de forma inclusiva. De esta manera, las mujeres también se encuentran representadas y se impulsa una igualdad real.

Área de comunicación no sexista	
PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Uso del lenguaje inclusivo en la web</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No existe un manual o guía que recoja las buenas prácticas en el uso del lenguaje inclusivo</li> <li>• Revisar la documentación interna de la compañía en base a las recomendaciones de la guía de lenguaje que se elabore.</li> <li>• Las personas encargadas de generar información interna y externa no disponen de formación sobre uso del lenguaje inclusivo.</li> </ul>

## 9. Salud laboral

Tras el análisis de este ámbito, se recomienda a la entidad **integrar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión la salud laboral.**

Para llevar a cabo esta labor, se proponen varias medidas. La primera es **incluir la igualdad entre mujeres y hombres como uno de los objetivos de la salud ocupacional y el PRL.** A pesar de que no exista una política preventiva específica de riesgos laborales que tenga en cuenta los riesgos a los que están expuestos por el hecho de ser hombres o mujeres, más allá de las se referidas a

la capacidad reproductiva o al propio estado biológico del embarazo, es esencial prestar atención a otros aspectos de las condiciones laborales que también pueden afectar a la salud.

Sobre esta cuestión, **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**, ha incorporado el principio de transversalidad de género en el ámbito de la salud, y más específicamente, en la salud laboral: de forma directa (previsiones específicas sobre política sanitaria) e indirecta (acoso por razón de género y acoso sexual, y su prevención, como focos específicos de riesgo para la salud mental de la mujer, dentro de los denominados riesgos psicosociales).

La segunda medida que se aconseja implementar contribuiría al principio de transversalidad de género que contempla la ley; la **realización de un estudio de riesgos laborales con perspectiva de género**. Esta incorporación permite la mejora de las condiciones de trabajo, así como un avance en la consecución de una igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres. Un ejemplo de los factores que se han de incluir en un estudio de estas características, es la **segregación de género en el trabajo remunerado**; la diferente distribución de hombres y mujeres conlleva una desigual exposición a los riesgos laborales. En las actividades desarrolladas predominantemente por las mujeres como los puestos en oficina, los riesgos más frecuentes son los relacionados con posturas de trabajo inadecuadas, largas jornadas de pie, trabajos repetitivos etc. Mientras que, en los trabajos ocupados mayoritariamente por hombres como los puestos técnicos, predominan los riesgos relacionados con la seguridad y la manipulación de objetos con un peso elevado.

Otro aspecto a tener en cuenta desde una perspectiva de género es el diseño de los puestos de trabajo, desde la organización de los espacios, pasando por los horarios, los equipos y las herramientas; éstos se han pensado, mayoritariamente, siguiendo un modelo masculino de trabajador. Un ejemplo de ello son las herramientas manuales de trabajo que se encuentran diseñadas en base a parámetros anatómicos exclusivamente masculinos. Asimismo, la organización del tiempo de trabajo no tiene en cuenta las necesidades de conciliación ya que parten de un modelo de disponibilidad constante por parte de las personas trabajadoras. Por último, y vinculado directamente con la salud, es importante mencionar que no se presta atención a las diferencias que puede haber entre la exposición a sustancias tóxicas de un hombre y una mujer; no tienen en cuenta la posibilidad de que la respuesta toxicológica pueda ser diferente. Por todo ello, también es importante que la entidad implemente canales de comunicación eficientes que **garanticen que las personas trabajadoras conozcan los riesgos específicos a los que están expuestos por el hecho de ser hombres o mujeres**.

<b>Área de acceso a la salud laboral</b>	
<b>PUNTOS FUERTES</b>	<b>ÁREAS DE MEJORA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se dispone de un plan de prevención de riesgos a través de un SPA</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar un estudio de riesgos laborales con perspectiva de género</li> <li>• Garantizar que las personas trabajadoras conocen los riesgos específicos a los que</li> </ul>



	<p>están expuestos por el hecho de ser hombres o mujeres.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Elaborar un estudio de riesgos psicosociales</li></ul>
--	--

## 10. Prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo

La violencia en el ámbito laboral consiste en la violencia física, sexual o psicológica que puede producirse en el centro de trabajo y durante la jornada laboral, o fuera del centro de trabajo y del horario laboral si tiene relación con el trabajo, y que puede adoptar dos tipologías: - acoso por razón de sexo y acoso sexual -. En relación con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, la Ley orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), prescribe que las organizaciones deben promover condiciones de trabajo que eviten estos fenómenos, y también arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular las personas que hayan sido objeto del mismo.

Área de prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo	
PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"><li>• Se dispone de un protocolo de actuación frente al acoso psicológico, sexual y de discriminación por sexo.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Modificar el protocolo incluyendo las indicaciones expuestas en el análisis.</li><li>• Formar a las personas de referencia definidas en cómo abordar las situaciones de acoso que pudieran darse en la compañía</li><li>• Informar a la plantilla del nuevo protocolo de prevención del acoso</li><li>• Incorporar al código ético referencias sobre la existencia del protocolo.</li></ul>



## Diseño de las acciones

Se adjunta al presente plan de igualdad todas las medidas indicando su temporalidad, persona responsable, indicador, y observaciones, como hoja de cálculo anexa.

<b>Ambito</b>	<b>Acción</b>	<b>Responsable</b>	<b>Fecha inicio</b>
Cultura y gestión organizativa	Comunicar a la plantilla la existencia del plan de igualdad y de las acciones que se van a llevar a cabo  Indicador: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se ha comunicado a la plantilla</li> <li>• Mediante que canal</li> <li>• Feedback recibido por parte de la plantilla</li> </ul>	Fabienne Israël	Q1 2024
	Evaluar de forma periódica la percepción del personal con relación a la igualdad de oportunidades en la organización, mediante la ejecución de encuestas con la finalidad de incidir en el área de mejora  Indicador: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se ha realizado la recogida de la percepción</li> <li>• Mediante que canales</li> <li>• Principales resultados</li> <li>• Acciones realizadas en base a los resultados obtenidos</li> </ul>	Fabienne Israël	Q1 2024
Proceso de selección y contratación	Incorporar el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades en las diferentes vacantes que se comuniquen, mediante la formación del personal que participa en los procesos de selección en materia de género e igualdad de oportunidades  Indicador: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se ha incorporado el compromiso</li> <li>• De qué manera</li> </ul>	Irene Resa	Q1 2024

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En que apartados se ha incorporado</li> <li>• Se ha detectado algún cambio en la tendencia de la selección en el último año</li> </ul>		
Retribución y auditoria retributiva	<p>Implementar un sistema de Valoración de Puestos de trabajo que integre la perspectiva de género a fin de garantizar la igualdad en la remuneración de hombres y mujeres por trabajos de igual valor</p> <p>Indicador:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se ha implementado el SVPT</li> <li>• De qué manera</li> <li>• Qué criterios se han considerado</li> <li>• ¿Se ha revisado en los dos últimos años?</li> </ul>	Fabienne Israel con ayuda externa	Q2 2024
	<p>Elaborar un registro retributivo anual de acuerdo a los establecido en el artículo 28 del ET</p> <p>Indicador:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se ha realizado el registro</li> <li>• Que resultado se ha obtenido</li> <li>• Es inferior al del año anterior</li> <li>• Vinculación del registro con la valoración de puestos</li> </ul>	Fabienne Israel con ayuda externa	Desde 2021 (anual)
Tiempo de trabajo y corresponsabilidad	Estudiar propuestas de implementación de futuros permisos retribuíbles y no retribuíbles(por ejemplo, 10 horas médicas de acompañamiento a menores de 16 años y mayores con necesidades específicas, 3 permisos de 2 días para procesos de reproducción asistida, permiso no retribuíble de 2 meses para	Fabienne Israël Jaume Pascual Carla Serra Elisabet Picazo	Q3 2024

	<p>procesos de adopción) para facilitar el tiempo de trabajo y la corresponsabilidad -y estudiar su viabilidad en el siguiente plan</p> <p>Indicador:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cálculo del coste de estos nuevos permisos</li> <li>• Reunión con la comisión de igualdad para valorar su impacto en la plantilla</li> </ul>		
Tiempo de trabajo y corresponsabilidad	<p>Realizar una consulta a la plantilla para la detección de las necesidades de conciliación de la plantilla, proponer acciones al respecto e implementar, en aquellos puestos que sea posible, dichas acciones</p> <p>Indicador:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se ha realizado la consulta</li> <li>• Mediante que canal</li> <li>• Principales resultados</li> <li>• Acciones emprendidas en base a los resultados obtenidos</li> </ul>	<p>Elisabet Picazo Carla Serra Irene Resa</p>	<p>Q2 2024</p>
	<p>Comunicar a la plantilla los permisos existentes en materia de conciliación/corresponsabilidad</p> <p>Indicador:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se ha realizado la comunicación</li> <li>• Mediante que canales</li> <li>• Feedback por parte de la plantilla</li> </ul>	<p>Irene Resa</p>	<p>Q1 2024</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se ha detectado un cambio en la tendencia de solicitud de permisos</li> </ul>		
Salud laboral	<p>Elaboración de una encuesta de riesgos psicosociales : FPSICO del INSST</p> <p>Indicador</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Se ha realizado la encuesta</li> <li>Que resultados se han obtenido</li> <li>Se ha realizado la devolución de los resultados a la plantilla</li> <li>Se ha desagregado por sexo los resultados</li> <li>Se ha observado un impacto diferente en los riesgos en mujeres y hombres</li> </ul>	Fabienne Israël	Q3 2024
Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo	<p>Modificar el protocolo de prevención del acoso de acuerdo con las indicaciones del diagnóstico y para adaptarlo a la normativa vigente</p> <p>Indicador:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Se ha modificado el protocolo</li> <li>Se ha comunicado a la plantilla la nueva redacción</li> </ul>	Irene Resa	Q2 2024
	<p>Incorporar a la documentación corporativa (manual de acogida) referencias del protocolo del acoso</p> <p>Indicador:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Se ha incorporado referencias del protocolo al manual de acogida</li> </ul>	Irene Resa	Q2 2024

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A cuantas personas se le ha entregado</li> </ul>		
	<p>Formar a las personas responsables de abordar situaciones de acoso sexual /o por razón de sexo dentro de la empresa, para darles recursos para poder instruir estos casos</p> <p>Indicador:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se ha realizado la formación</li> <li>• Valoración del curso</li> <li>• Nº de personas formadas desagregado por sexo</li> </ul>	Fabienne Israël con ayuda externa	Q3 2024
Violencia de género	<p>Evaluación de las siguientes medidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Protocolo violencia de género</li> <li>- <u>Informar de los derechos de las mujeres</u></li> </ul> <p>Indicador:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se ha creado un protocolo</li> <li>• Se ha informado a las trabajadores del protocolo y sus derechos.</li> </ul>	Carla Serra Elisabet Picazo <sup>[LCM3]</sup>	Q4 2024

## Recursos

Para la elaboración del plan de igualdad KYMOS pone todos los recursos técnicos y materiales (oficinas, salas de reuniones, ordenadores, impresoras, teléfonos, etc) para el correcto funcionamiento y asume el coste de aquellas formaciones vinculadas con la formación, o con el desarrollo de encuestas.

También asume el coste/hora de las personas implicadas en el proyecto.

## Implantación

En la fase de implantación se activan los mecanismos de seguimiento y evaluación que se desprenden de las medidas adoptadas en la fase de diseño. La entidad tiene la obligación de comunicar a la plantilla las actuaciones que se llevarán a cabo y el porqué, contando con su cooperación.

Como recomendación se indica la necesidad de realizar informes periódicos de seguimiento para conocer si los objetivos se están o no cumpliendo.

**Este período de ejecución tiene una duración hasta noviembre de 2024.**

## Mecanismos de seguimiento y Evaluación

Se trata de comprobar los resultados obtenidos del Plan de Igualdad.

Dentro de esta fase se valorará en informe a los 2 años del inicio de la implantación del plan y una evaluación al final (de acuerdo con lo establecido en el RD 901/2020) y se analizará principalmente si los objetivos establecidos se han cumplido o no, identificando las situaciones que no se han resuelto y estableciendo recomendaciones para el desarrollo de nuevas acciones o líneas de trabajo, valorando la posibilidad de elaborar un nuevo diagnóstico en el caso de que se hubieran producido alteraciones estructurales o de otra índole que así lo indicaran.

Se utilizará como herramienta de seguimiento y evaluación del Plan de igualdad, el entorno que pone a disposición de las empresas, la Dirección General de Igualdad, de la Generalitat de Catalunya.

La comisión se reunirá inicialmente cada tres meses para hacer el seguimiento de las acciones, y en los siguientes años (a partir de 2022), las reuniones se realizarán 3 veces al año, con posibilidad de ampliación bajo solicitud de alguno/a de los/las componentes.

Estas personas a su vez formaran parte de la comisión que se crea a partir de hoy, bajo el nombre de **COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD**, que tendrá como principal objetivo, velar por la correcta implantación del proyecto de igualdad dentro de la empresa, así como hacer un seguimiento recurrente para ver el impacto de las mismas, y una evaluación en los términos establecidos en el apartado anterior.



## **Resolución de discrepancias.**

En caso de no llegar a un acuerdo a lo largo de la negociación del diagnóstico de igualdad o bien en el proceso de seguimiento y evaluación, la comisión deberá hacer uso de los mecanismos existentes para resolver las discrepancias. Estos son la comisión paritaria del convenio colectivo y los órganos de autónomos de mediación de conflictos que pone a disposición el TLC.

Y para que así conste firman el día 21 de diciembre de 2023, en Barcelona, el presente documento: