



PLAN DE IGUALDAD DE  
***AIN EMPRESA DE  
SERVICIOS PARA LA  
CONSTRUCCIÓN, S.L.U.***

**2022 - 2026**

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'M. J.', located on the left side of the page.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'L. J.', located below the first signature.

INDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>2</b>
1.1. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA.....	2
1.2. PARTES SUSCRITORAS DEL PLAN DE IGUALDAD .....	3
1.3. AMBITO DE APLICACIÓN .....	4
1.4. VIGENCIA.....	5
1.5. MARCO LEGAL EN EL QUE SE ENCUADRA EL PLAN DE IGUALDAD.....	5
1.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD .....	9
1.7. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	9
<b>2. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD</b> .....	<b>11</b>
<b>3. INFORME DE DIAGNOSTICO</b> .....	<b>13</b>
3.1. RESUMEN DE RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO INICIAL DE SITUACIÓN Y CONCLUSIONES .....	13
3.1.1. <i>Compromiso con la igualdad</i> .....	13
3.1.2. <i>Situación de mujeres y hombres en la organización: infrarrepresentación femenina y clasificación profesional</i> .....	13
3.1.3. <i>Acceso a la organización: reclutamiento y selección</i> .....	17
3.1.4. <i>Promoción y desarrollo profesional</i> .....	19
3.1.5. <i>Formación continua</i> .....	20
3.1.6. <i>Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación</i> .....	23
3.1.7. <i>Salud laboral y acoso sexual y por razón de sexo</i> .....	24
3.2. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	25
<b>4. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD</b> .....	<b>27</b>
<b>5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS</b> .....	<b>30</b>
5.1. ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES.....	30
5.1.1. <i>Acciones implantadas:</i> .....	30
5.1.2. <i>Acciones a implantar:</i> .....	30
<b>6. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO</b> .....	<b>42</b>
6.1. COMPOSICION DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD .....	44
6.2. FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD .....	44
6.3. REUNIONES.....	45
6.4. MEDIOS. ....	45
6.5. ADOPCIÓN DE ACUERDOS .....	45
6.6. CONFIDENCIALIDAD .....	46
<b>7. EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD</b> .....	<b>47</b>
<b>8. PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACION DEL PLAN DE IGUALDAD</b> .....	<b>48</b>
<b>9. CALENDARIO DE ACTUACIONES</b> .....	<b>49</b>
<b>10. ANEXO I- FICHA DE SEGUIMIENTO</b> .....	<b>50</b>
<b>11. ANEXO II.- INFORME DE SEGUIMIENTO</b> .....	<b>51</b>
<b>12. ANEXO III.- INFORME DE EVALUACIÓN</b> .....	<b>52</b>






## 1. INTRODUCCIÓN

### 1.1. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

**AIN EMPRESA DE SERVICIOS PARA LA CONSTRUCCIÓN, S.L.U.** (de aquí en adelante **AIN ESC**) nace en el año 1992, habiendo realizado desde entonces un importante número de obras e instalaciones. Ofrece, dentro del sector de la construcción, una respuesta integral, desde la génesis hasta la finalización de una obra, abarcando proyecto, construcción, mantenimiento y gestión de las obras.

**AIN ESC** realiza su trabajo bajo un Sistema Integrado de Gestión mediante el cual se lleva a cabo el control de calidad del producto, la gestión medioambiental y la prevención de riesgos laborales y desenvuelve su actividad como constructora, fabricante e instaladora de mobiliario, e instaladora eléctrica, de sistemas de climatización, de sistemas de protección contra incendios y de productos petrolíferos.

**AIN ESC** forma parte de un grupo de empresas integradas en los sectores de construcción, ingeniería y servicios técnicos.

Conscientes de la importancia de esta nueva herramienta, **AIN ESC**, procedió a considerar este **PLAN DE IGUALDAD** como un nuevo elemento a incluir dentro del modelo organizativo de la empresa.

El papel que va a jugar el **PLAN DE IGUALDAD** como instrumento de impulso y planificación de la política de igualdad dentro de la empresa va a ser de gran importancia. La existencia de un marco referencial que establezca los objetivos a cumplir y las actuaciones a desarrollar por parte de todas las áreas implicadas supone no sólo la posibilidad de establecer que se quiere conseguir y como, sino también de evaluar, una vez acabado su período de vigencia, el grado de cumplimiento alcanzado por el Plan.

**1.2. PARTES SUSCRITORAS DEL PLAN DE IGUALDAD**

Tanto el diagnóstico como las medidas contenidas en el Plan de igualdad ha sido negociado y acordado mediante una **Comisión negociadora de igualdad** constituida de forma paritaria entre la empresa y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Por parte de la empresa han participado:

- María Isabel Gómez Louzao con DNI 32809966-Y (administrativa)
- Begoña Prestes Rouco con DNI 76581357M (técnica de RRHH)

En representación de la plantilla:

- Alba Camañez Fariñas con DNI 53302417-D, representante de CC.OO
- Marcos Sánchez Branco con DNI 32686805-X en sustitución de Mario Maceiras Dosil con DNI 44828275-X, representante de CIG



**1.3. AMBITO DE APLICACIÓN**

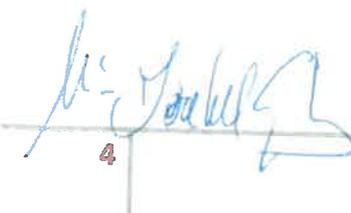
El presente Plan de igualdad será de aplicación en la totalidad de los centros de trabajo y a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa cualquiera que sea la forma de contratación laboral (art. 10 RD 901/2022).

<b>NOMBRE O RAZÓN SOCIAL:</b>	<b>AIN EMPRESA DE SERVICIOS PARA LA CONSTRUCCIÓN, S.L.U.</b>
<b>ACTIVIDAD (CNAE):</b>	<b>4121</b>
<b>CONVENIO COLECTIVO</b>	<b>CONVENIO COLECTIVO DE CONSTRUCCIÓN DE LA PROVINCIA DE A CORUÑA</b>
<b>CENTROS DE TRABAJO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• AVDA. DOCTOR MARTINEZ PARDO, 70 BAJO 15310 TEIXEIRO-CURTIS (A CORUÑA)</li> <li>• POL. IND. TEIXEIRO, PARCELA D-14, 15310 TEIXERO-CURTIS (A CORUÑA)</li> <li>• CL. SOCORRO, 24-A, 1º IZDA 15003 A CORUÑA</li> </ul>
<b>Nº DE TRABAJADORES/AS</b>	<b>TOTAL: 52    MUJERES: 9 / HOMBRES: 43</b>
<b>DIRECCIÓN A EFECTOS DE NOTIFICACIÓN</b>	<b>CL. SOCORRO, 24-A, 1º IZDA 15003 A CORUÑA</b>

Las personas destinatarias del PLAN DE IGUALDAD son tanto mujeres como los hombres, pues su finalidad se dirige a conseguir una organización más competitiva en un marco laboral en el que se respete la diversidad y en el que mujeres y hombres puedan trabajar en igualdad de condiciones y oportunidades.

El papel que va a jugar el PLAN DE IGUALDAD como instrumento de impulso y planificación de la política de igualdad dentro de la empresa va a ser de gran importancia. La existencia de un marco referencial que establezca los objetivos a cumplir y las actuaciones a desarrollar por parte de todas las áreas implicadas supone no sólo la posibilidad de establecer qué se quiere conseguir y cómo, sino también de evaluar, una vez acabado su período de vigencia, el grado de cumplimiento alcanzado por el Plan.






**1.4. VIGENCIA**

El presente Plan de igualdad recoge el conjunto ordenado de medidas orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, entendiendo que unos objetivos podrán ser alcanzados antes que otros, que la entrada en vigor de las medidas concretas, sin alterar en menos los plazos expresamente marcados, puede ser distinta y progresiva y, que el carácter especial de las acciones positivas hace que las mismas sólo sean de aplicación mientras subsistan cada uno de los supuestos que se pretendan corregir.

Las partes entienden que su contenido deberá ser renovado transcurridos cuatro años a contar desde su aprobación diciembre de 2022 hasta diciembre de 2026.

El plan de igualdad se mantendrá vigente sin que en su caso su duración máxima exceda del período de 4 años previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020.

**1.5. MARCO LEGAL EN EL QUE SE ENCUADRA EL PLAN DE IGUALDAD**

EL PLAN DE IGUALDAD de AIN EMPRESA DE SERVICIOS PARA LA CONSTRUCCIÓN, S.L.U., no constituye un instrumento aislado, sino que se enmarca bajo un paraguas institucional y legislativo más amplio:

**NORMATIVA INTERNACIONAL:**

La igualdad entre las personas, sin discriminación por razón de sexo, es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos entre los que cabe destacar la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

**NORMATIVA COMUNITARIA:**

La igualdad es un principio fundamental en la Unión Europea, desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, del 1 de mayo de 1997, la igualdad entre mujeres y hombres, y eliminación de la desigualdad entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus estados miembros.

**NORMATIVA NACIONAL:**

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover en condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

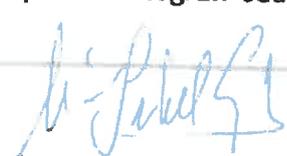
El art.45.1 de la LOIEMH establece la obligación de las empresas de respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, a cuyo efecto deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT).

En el 2019 se da un avance más hacia la igualdad 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. Esta nueva legislación añade el deber de inscribir los Planes de igualdad en el Registro de Planes de Igualdad de las empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Durante el 2020 se da un paso más y se aprueba el Real decreto ley 901/2020 y el Real decreto ley 902/2020, esta nueva normativa incluye el contenido mínimo que deben contener los Diagnóstico y añade la necesidad de realizar una Valoración de puestos y una Auditoría Retributiva al Plan de formación.

**NORMATIVA AUTONÓMICA:**

En lo que respecta a la Comunidad Autónoma de Galicia, el artículo 4 de la Ley orgánica 1/1981, de 6 de abril, del Estatuto de autonomía para Galicia, señala que corresponde a los poderes públicos gallegos promover las condiciones para que la libertad e igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas, remover los obstáculos que impidan o



dificulten su plenitud y facilitar la participación de los gallegos en la vida política, económica, cultural y social.

A través del desarrollo del diálogo institucional entre la Xunta de Galicia y la Federación Gallega de Municipios y Provincias, el ámbito municipal se presenta como el contexto idóneo para poner en práctica medidas innovadoras para la igualdad entre mujeres y hombres, ya que la Administración local es la más próxima a la ciudadanía, conoce con mayor profundidad las necesidades de la población y los recursos con los que cuenta, y la cercanía institucional facilita la acción política que rentabilizará los recursos y garantizará la igualdad de oportunidades.

En el ámbito de estas competencias, la Ley gallega 7/2004, de 16 de julio, para la igualdad de mujeres y hombres, supuso importantes avances en defensa de la igualdad y contra la discriminación. Con la Ley 2/2007, de 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia, si pretende dar un paso más adelante. Ambas fueron derogadas por la actual normativa, el Decreto legislativo 2/2015, del 12 de febrero, por lo que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de igualdad.

Así, la consecución de la inserción laboral en clave de igualdad laboral se convierte en uno de los pilares claves para hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, ya que este es uno de los ámbitos donde, hasta ahora, fue más visible a desigualdad.

El PLAN DE IGUALDAD entre mujeres y hombres de **AIN EMPRESA DE SERVICIOS PARA LA CONSTRUCCIÓN, S.L.U.** surge en este marco legal y normativo del cual ha tomado referencias para contribuir a cumplir con los objetivos que estos instrumentos marcan.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la empresa.

En este sentido, el diseño, implantación y evaluación del PLAN DE IGUALDAD en la empresa, es una herramienta esencial para alcanzar, en el ámbito de la misma la igualdad de trato entre

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized, cursive letter 'A'.A handwritten signature in blue ink, appearing to be a stylized 'B' or similar character.A handwritten signature in blue ink, appearing to be a stylized 'B' or similar character.A handwritten signature in blue ink, appearing to be a stylized 'M' or similar character.

mujeres y hombres, facilitar la igualdad de oportunidades y eliminar cualquier discriminación o desigualdad por razón de sexo.

Y asimismo, se constituyó una **Comisión de Igualdad** que, con carácter general se ocupará de promocionar la Igualdad de oportunidades, fortaleciendo las bases de una cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y que, además, posibilite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En este sentido, la **Comisión Negociadora de Igualdad**, se encarga de la negociación del PLAN DE IGUALDAD, la cual trató la información sobre las distintas Áreas de Recursos Humanos con datos desde el año 2019, con el objeto de realizar un diagnóstico de la situación inicial que detecte las distintas formas de discriminación o desigualdad que pudieran existir en la empresa que afecten a:

- **Difusión y compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades**
- **Situación de mujeres y hombres en la organización.**
- **Infrarrepresentación femenina**
- **Clasificación profesional**
- **Proceso de selección y contratación.**
- **Promoción y desarrollo profesional**
- **Formación**
- **Condiciones de trabajo y auditoría salarial**
- **Retribuciones**
- **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.**
- **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

**1.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD**

El Compromiso de la Dirección con la Igualdad y No Discriminación es el motor fundamental para alcanzar la implicación del personal en esa tarea y, conjuntamente conseguir que este plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de todo el personal y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad.

Para la elaboración de este Plan se realizó un completo diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa para detectar discriminaciones y/o desigualdades, directas o indirectas que requieran adoptar medidas para erradicar su existencia y corregir cualquier desviación del principio fundamental de respeto a la igualdad.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, etc.

**1.7. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD**

El PLAN DE IGUALDAD es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que pretende integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

El PLAN DE IGUALDAD de AIN ESC EMPRESA DE SERVICIOS PARA LA CONSTRUCCIÓN, S.L.U. se caracteriza por una serie de rasgos que guiaron no sólo el proceso de su elaboración sino también los contenidos del mismo:

- **Colectivo:** está diseñado para el conjunto del personal, no está dirigido exclusivamente a las mujeres, puesto que con él se pretende conseguir una organización más competitiva en la que hombres y mujeres puedan trabajar de forma armónica y conjunta.

- **Participativo:** considera cómo uno de sus principios rectores a participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto del personal).
- **Preventivo:** elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- **Dinámico:** tiene coherencia interna y está abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- **Adopta la transversalidad de género** como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres, que implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- **Compromiso:** Alcanzar un nivel de compromiso de la empresa que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
- **Adhesión:** este Plan para ser efectivo debe ser asumido por todos los estamentos que componen la empresa, puesto que su éxito está estrechamente relacionado con el nivel de adhesión y de participación de cada uno de ellos, por eso es indispensable que haya una predisposición positiva a colaborar en su ejecución. En concreto, el Plan debe ser asumido por:
  - La Dirección de la empresa: Sin la implicación de las personas que ocupan puestos de decisión, el Plan correría el riesgo de no llegar a implantarse.
  - Responsable de Área o mandos intermedios: Es preciso contar con la implicación de los/las Responsables de cada una de las áreas de la empresa así como las personas que ocupan puestos intermedios, dentro de la organización.
  - Trabajadores y trabajadoras: Es imprescindible la implicación del personal tanto femenino como masculino, expresado a través de la creación de una Comisión de Igualdad en la que participen los trabajadores y trabajadoras de la empresa a través de sus representantes legales.

## 2. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de igualdad se estructura en los siguientes apartados:

- I. **DIAGNÓSTICO** de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa. La negociación del presente Plan de Igualdad ha ido precedida por la constitución de la Comisión de Igualdad que abordaría cada una de las fases que se definían en el dicho acuerdo. El diagnóstico se realizó a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa solicitada a la empresa, con datos desde el 2018 al 2021.
- II. **PROGRAMA DE ACTUACIÓN (PLAN DE IGUALDAD)** elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad entre las personas que integran la empresa, así como estableciendo medidas que favorezcan el refuerzo de aquellas áreas que se consideran estratégicas para alcanzar la excelencia en la igualdad.

En él se establecen los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

En este sentido, el programa de actuaciones tiene doble finalidad, por una parte definir las medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes y por otro, la adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la empresa, en todos sus procesos y en todos sus niveles.

Para responder a este criterio, el programa de actuación (Plan de Igualdad) se estructura en:

- Objetivos generales
- Objetivos específicos
- Medidas a implantar
- Plazos de ejecución
- Personas responsables
- Personas destinatarias
- Recursos materiales y humanos
- Indicadores y/o criterios de seguimiento

que, en base al diagnóstico realizado, se establecieron cómo necesarias o convenientes en cada una de las siguientes áreas:

- Difusión y compromiso con la Igualdad de trato y de oportunidades
- Situación de mujeres y hombres en la organización. Infrarrepresentación femenina
- Proceso de selección y contratación.
- Promoción y desarrollo profesional
- Formación
- Retribuciones
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

III. **SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:** mediante indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información para evaluar el grado de cumplimiento del Plan y de los objetivos alcanzados.

**3. INFORME DE DIAGNOSTICO**

Se resumen en este apartado los principales resultados del diagnóstico y de la auditoría retributiva:

**3.1. RESUMEN DE RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO INICIAL DE SITUACIÓN Y CONCLUSIONES**

El informe diagnóstico recopiló la información de la organización en diferentes áreas, siendo la fecha de toma de datos el **31/12/2021**.

**3.1.1. Compromiso con la igualdad**

En cuanto a la **cultura de la organización**, la igualdad de oportunidades no se recogía de forma explícita en ningún documento de la organización.

La empresa no dispone de un procedimiento interno para mantenerse informada respecto a programas y actuaciones públicas, publicaciones y normativa de aplicación en la organización relativa la igualdad de mujeres y hombres.

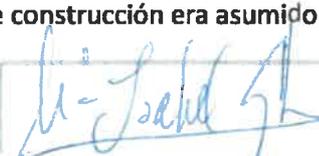
En cuanto a las **relaciones de la empresa con otras organizaciones** con las que colabora no se está primando por ningún medio aquellas que desarrollan actividades que promueven la igualdad entre hombres y mujeres. Tampoco se informó hasta la fecha a las empresas colaboradoras del posicionamiento de la empresa frente a la igualdad de mujeres y hombres.

En cuanto a la **comunicación e imagen corporativa** no se difunden contenidos específicos de igualdad. No se puede garantizar que internamente se cuide el lenguaje y las imágenes para que no se transmitan estereotipos sexistas y/o discriminatorios.

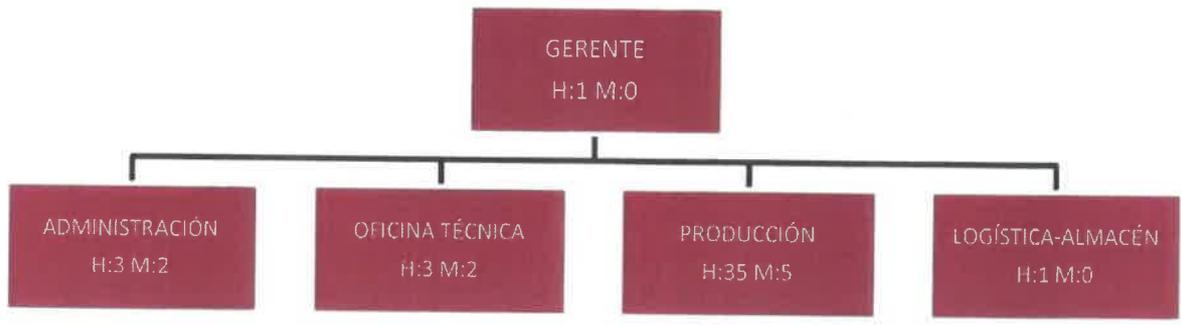
Los **canales de comunicación** habituales en la organización son los siguientes: una carpeta compartida en el servidor, reuniones presenciales o a través de medios telemáticos, tablón y teléfono móvil (llamadas y *WhatsApp*). Dichos canales podrían ser empleados para cuestiones relacionadas con la igualdad de oportunidades.

**3.1.2. Situación de mujeres y hombres en la organización: infrarrepresentación femenina y clasificación profesional**

Si analizamos la **composición del personal** desagregada por sexo, comprobamos que el 83% del personal es de sexo masculino, frente al 17% de personal del sexo femenino. Esta distribución puede ser debida en gran parte a la distribución tradicional del trabajo en la sociedad, donde históricamente el trabajo de construcción era asumido principalmente por los hombres.




POR SEXO	Nº	%
MUJERES	9	17%
HOMBRES	43	83%
<b>TOTAL</b>	<b>52</b>	<b>100%</b>

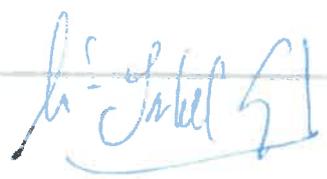


En el órgano de dirección, tal y como se muestra en el organigrama, encontramos únicamente presencia masculina, al estar formado por un solo hombre, que es el gerente. En el caso de los mandos intermedios existe presencia simultánea de hombres y mujeres, concretamente se cuenta con 4 mujeres y 3 hombres. Entre el resto del personal no encontramos paridad, dado que es más significativa la presencia masculina.

DEPARTAMENTOS	MUJERES	HOMBRES	% MUJERES	% HOMBRES
GERENCIA	0	1	0%	2%
ADMINISTRACIÓN	2	3	4%	6%
OFICINA TÉCNICA	2	3	4%	6%
PRODUCCIÓN	5	35	10%	67%
LOGÍSTICA-ALMACÉN	0	1	0%	2%
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>43</b>	<b>17%</b>	<b>83%</b>

Analizando la composición del personal por departamentos, observamos que el departamento más representativo es el departamento de producción con un 77% del personal (10% personal femenino y 67% personal masculino), siendo por lo tanto mucho más representativa la presencia masculina en este departamento.

En los departamentos de administración y oficina técnica también encontramos presencia simultánea de hombres y mujeres, en una situación de equidad, concretamente de un 4% de mujeres y un 6% de hombres en ambos departamentos.




PUESTOS DE TRABAJO	MUJERES	HOMBRES	% MUJERES	% HOMBRES
GERENTE	0	1	0%	2%
JEFE/A ORGANIZ 1ª	0	1	0%	2%
JEFE/A DE OBRA	4	2	8%	4%
INGENIERO/A	0	2	0%	4%
ARQUITECTO/A TECN	2	1	4%	2%
ADMINISTRATIVO/A	2	2	4%	4%
DELINEANTE/A	1	0	2%	0%
PRÁCTICO/A TOPOGRAF. 2ª	0	2	0%	4%
CAPATAZ/A	0	4	0%	8%
ALBAÑIL/A OFIC. 1ª	0	10	0%	19%
FONTANERO/A OFIC. 1ª	0	1	0%	2%
ELECTRICISTA OFIC. 1ª	0	6	0%	12%
SOLDADOR/A OFIC. 1ª	0	2	0%	4%
PINTOR/A OFIC. 2ª	0	1	0%	2%
CARPINTERO/A OFIC. 1ª	0	1	0%	2%
ALBAÑIL/A OFIC. 2ª	0	1	0%	2%
PEON/A ESPECIALISTA	0	1	0%	2%
PEON/A ORDINARIO	0	4	0%	8%
ALMACENERO/A	0	1	0%	2%
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>43</b>	<b>17%</b>	<b>83%</b>

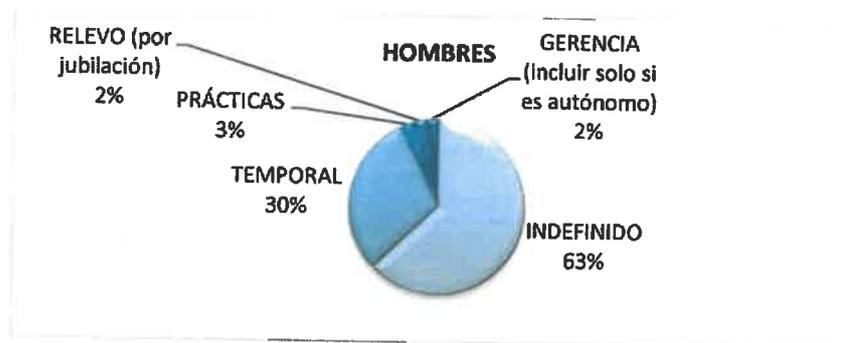
Analizando la **composición del personal por puestos de trabajo**, se observa que la presencia de la mujer en puestos de obra es inexistente, significando esto por lo tanto una evidencia de la clasificación de roles adquiridos en nuestra sociedad, en la que las mujeres no suelen acceder a los puestos de obra, siendo estos ocupados en su mayoría por hombres. Cabe destacar, sin embargo, que el nivel de estudios favorece la representación de las mujeres en puestos relevantes, como arquitecta técnica, delineante y jefa de obra.

Analizando la modalidad de **contratación de las mujeres**, la gran mayoría (89%) cuenta con un contrato indefinido, siendo la contratación temporal minoritaria (11%).






En cuanto a los hombres, se observa que además de los hombres con contrato indefinido (63%), hay un 30% de hombres que cuentan con un contrato temporal, también observamos que hay un hombre que cuenta con un contrato en prácticas y otro con contrato de relevo.

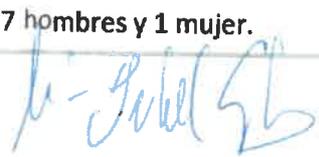


Examinando el **tipo de jornada**, cabe mencionar que el 98% de la plantilla realiza jornada completa (todos los miembros de AIN ESC a excepción de 1 hombre que realiza una jornada parcial inferior al 50% de la jornada anual). La jornada es partida, de 09:00 a 14:00 y de 16:00 a 19:00 de lunes a viernes (40 horas semanales).

En cuanto al **sistema de trabajo**, cabe destacar que la mayor parte del personal masculino (62%) realiza su trabajo en modalidad presencial, en cambio la totalidad de las mujeres y un porcentaje menor de hombres cuentan con un sistema de trabajo mixto (combinación de trabajo presencial y telemático).

En cuanto a la **movilidad geográfica**, a pesar de que la empresa cuenta con 3 centros de trabajo, uno en Coruña (Rúa Socorro, 24, 1º) y dos en Teixeira-Curtis, no se han dado casos de movilidad geográfica. En el caso de que se estimara necesario realizar alguna movilidad funcional, se estudiará cada caso particular, siguiendo siempre lo estipulado en el artículo 39 del estatuto de los trabajadores y en el convenio colectivo de aplicación.

Examinando las **modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo** en la plantilla de AIN ESC, durante el último año se produjeron cambios en la jornada de trabajo de un hombre y cambios en las funciones de 7 hombres y 1 mujer.




Cabe destacar que los cambios en la jornada registrados en un hombre en el último año tuvieron lugar por solicitud del propio trabajador, que por circunstancias personales no podía realizar jornada completa. En cuanto a los cambios en las funciones estos están relacionados con las promociones, que tuvieron lugar al cambiar de categoría profesional.

### 3.1.3. Acceso a la organización: reclutamiento y selección

CONTRATACIONES	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES %	HOMBRES %
2021	1	30	31	1%	22%
2020	5	35	40	4%	26%
2019	7	58	65	5%	43%
<b>PROMEDIO</b>				<b>10%</b>	<b>90%</b>

La tabla refleja la evolución de las contrataciones de los 3 últimos años. Observamos que, en promedio, las contrataciones de hombres han supuesto un 90% de las altas en la organización.

CONTRATACIONES POR PUESTO DE TRABAJO	MUJERES	HOMBRES	% MUJERES	% HOMBRES
JEFE/A DE OBRA g. 6	0	1	0%	3%
DELINEANTE/A g. 4	1	1	3%	3%
PRÁCTICO TOPOGRAFIA 2ª g.4	0	1	0%	3%
ADMINISTRATIVO/A g.4	0	1	0%	3%
CAPATAZ/A g.4	0	3	0%	10%
SOLDADOR/A g.4	0	3	0%	10%
ELECTRICISTA g.4	0	4	0%	13%
PINTOR/A g.3	0	1	0%	3%
CARPINTERO/A g.4	0	1	0%	3%
ALBAÑIL g.4	0	7	0%	23%
AYTE.OFICIO g.4	0	2	0%	6%
PEÓN/A g.1	0	5	0%	16%
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>30</b>	<b>3%</b>	<b>97%</b>

Analizando las contrataciones del último año por puesto de trabajo, se confirma que prácticamente la totalidad de las contrataciones se corresponden con puestos de trabajo del departamento de obra. Pese a los avances en materia de igualdad en nuestra sociedad durante las últimas décadas, siguen existiendo múltiples barreras externas que alejan a las mujeres de los puestos de obra y que explicarían las cifras de contratación del último año.




En AIN ESC EMPRESA DE SERVICIOS PARA LA CONSTRUCCIÓN, S.L.U. la incorporación de nuevo personal o la creación de nuevos puestos de trabajo se realiza en función de las necesidades de la producción, a través de las demandas de los jefes y jefas de departamento. La participación en el proceso de selección es variable, dependiendo del departamento donde se esté cubriendo el puesto vacante. En general, participan los/as jefes/as departamento y la gerencia. Estas personas no cuentan actualmente con formación específica sobre igualdad de género y de oportunidades.

El sistema de reclutamiento de personal se efectúa mediante solicitudes en plataformas online como *Infojobs* e *Indeed*, se publican las vacantes en la sede social mediante anuncios y también se dan a conocer los puestos de trabajo disponibles a través del boca a boca. Las ofertas de trabajo presentan un lenguaje inclusivo. En las ofertas se prioriza la cualificación (adecuada al puesto) y la experiencia previa.

Se siguen criterios objetivos que se ajustan a los requisitos del puesto de trabajo. En el proceso de selección de personal no se tiene en cuenta la situación familiar y personal de las personas candidatas, por lo que todas las candidaturas tienen las mismas oportunidades de acceso al empleo.

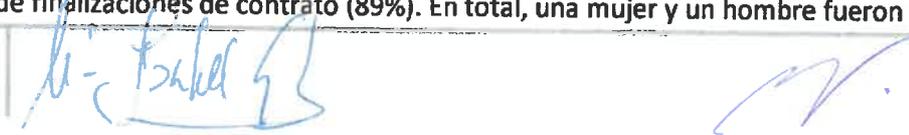
El sector de la construcción, hasta hace relativamente poco tiempo, ha sido un mundo predominantemente masculino. Poco a poco se van introduciendo mujeres, pero cabe destacar que no se reciben candidaturas del sexo femenino para oficios de obra, excepto trabajos técnicos vinculados a éstas.

EXTINCIONES	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES %	HOMBRES %
2021	3	15	18	17%	83%
2020	6	32	38	16%	84%
2019	2	32	34	6%	94%
PROMEDIO				13%	87%

En cuanto a la evolución de las extinciones en los 3 últimos años, vemos que están conformadas mayoritariamente por personal masculino, concretamente con un promedio de un 87%. Estas cifras están en concordancia con la evolución de las contrataciones.

MOTIVO DE LAS EXTINCIONES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES %	HOMBRES %
FINALIZACIÓN DE CONTRATO	2	14	11%	78%
DESPIDO	1	1	6%	6%
TOTAL	3	15	17%	83%

Analizando los motivos de las extinciones en el último año, se observa que la mayor parte de estas vinieron de finalizaciones de contrato (89%). En total, una mujer y un hombre fueron despedidos.



EXTINCIONES POR PUESTO DE TRABAJO	MUJERES	HOMBRES	MUJERES %	HOMBRES %
JEFE/A DE OBRA	1	1	6%	6%
INGENIERO/A TÉCNICO/A	0	1	0%	6%
ARQUITECTO/A TÉCNICO/A	0	2	0%	11%
PRÁCTICO/A TOPOGRAF	1	0	6%	0%
DELINEANTE	0	1	0%	6%
ADMINISTRATIVO/A	1	0	6%	0%
ELECTRICISTA	0	1	0%	6%
PINTOR/A	0	1	0%	6%
CARPINTERO/A	0	1	0%	6%
ALBAÑIL/A	0	3	0%	17%
AYTE DE OFICIO	0	2	0%	11%
PEÓN/A	0	2	0%	11%
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>15</b>	<b>17%</b>	<b>83%</b>

Analizando los ceses en el último año por puesto de trabajo, se observa que la mayor parte del personal cesado en el último año desempeñaba puestos de producción.

### 3.1.4. Promoción y desarrollo profesional

PROMOCIONES	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES %	HOMBRES %
2021	0	8	8	0%	80%
2020	0	2	2	0%	20%
<b>TOTAL</b>				<b>0%</b>	<b>100%</b>

Analizando la evolución de las promociones en el último año, se observa que tanto en 2020 como en 2021, únicamente promocionó personal masculino en la organización.

PUESTO ANTERIOR	PUESTO ACTUAL	2021				2020			
		MUJERES	HOMBRES	% MUJERES	% HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	% MUJERES	% HOMBRES
OFIC 1ª	CAPATAZ/A	0	3	0%	38%	0	0	0%	0%
OFIC 2ª	OFIC 1ª	0	4	0%	50%	0	2	0%	100%
PEON/A	PEON/A ESPECIAL	0	1	0%	13%	0	0	0%	0%
<b>TOTAL</b>		<b>0</b>	<b>8</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>

En cuanto a la gestión de la promoción, la organización no cuenta con una definición de los diferentes puestos de trabajo, así como tampoco existe una metodología de evaluación del personal. Se emplea




como regla general la efectividad en el puesto del trabajo para la decisión de promoción, siempre siendo esto en base a las decisiones y criterios del gerente.

Existe posibilidad de promoción en la empresa para diferentes puestos de trabajo, sobre todo para aquellos ubicados en el departamento de producción. Cabe destacar que no se imparte formación ligada a promoción dentro de la organización.

Por otra parte, las plazas vacantes no son sometidas a un proceso de promoción interna antes de sacarla a convocatoria externa. Cabe destacar que debido a los porcentajes existentes de representación masculina y femenina en el departamento de obra, no existe una participación similar de mujeres y hombres en los procesos de promoción, no obstante se da la misma oportunidad de promoción tanto a hombres como a mujeres.

En ningún caso las responsabilidades familiares pueden influir en la promoción dentro de la empresa.

Con la realización del presente plan de igualdad, se contempla la posibilidad de establecer acciones positivas para facilitar el acceso de mujeres a los puestos en los que se encuentran subrepresentadas, haciendo que estas accedan a los puestos del departamento de producción, para que de esta forma también tenga mayor oportunidad de acceder a la promoción.

### 3.1.5. Formación continua

En cuanto a la gestión de la formación continua, en la organización existe un plan de formación. Este plan está abierto a toda la plantilla. Para su planificación se tienen en cuenta las necesidades de la empresa en cuanto a requisitos legales de formación, actualización de conocimientos técnicos para el desarrollo de las funciones de cada puesto de trabajo, e integración de habilidades sociales. Estas necesidades formativas se detectan a través de la consulta a los/as responsables de cada área, así como consulta y recepción de peticiones de la plantilla

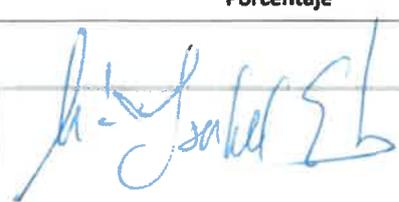
Las personas encargadas de la gestión de la formación son la dirección y el personal de administración. Dichas personas han recibido formación en igualdad de oportunidades.

Las acciones formativas son en su mayoría obligatorias, dado que son formaciones necesarias para poder desarrollar las tareas relacionadas a cada puesto de trabajo y se difunden internamente mediante email, teléfono o comunicación directa presencial.

TIPO DE FORMACIÓN	2020	
	MUJERES	HOMBRES
INFORMÁTICA	0	1
INGLÉS	3	0
SEGURIDAD PLANTAS PETROQUÍMICAS	1	8
NIVEL BÁSICO PREVENCIÓN	2	9
USO EXTINTORES	1	6
MEDIDAS FRENTE AL COVID	0	11
<b>Nº de formaciones recibidas</b>	<b>7</b>	<b>35</b>
<b>Porcentaje</b>	<b>17%</b>	<b>83%</b>

TIPO DE FORMACIÓN	2021	
	MUJERES	HOMBRES
OPERADOR/A PLATAFORMA ELEVADORA	0	2
INGLÉS	3	0
JEFE/A DE MANIOBRA	0	2
PRL NIVEL BÁSICO	0	1
RIESGOS Y MEDIDAS PREVENTIVAS EN PUESTO	0	1
INSTALADOR ELEMENTOS DE CARPINTERIA	0	5
ALBAÑILERÍA	0	5
ELECTRICISTA	0	2
FONTANERÍA	0	1
<b>Nº de formaciones recibidas</b>	<b>3</b>	<b>19</b>
<b>Porcentaje</b>	<b>14%</b>	<b>86%</b>

TIPO DE FORMACIÓN	2022	
	MUJERES	HOMBRES
CURSO DE INGLES	3	0
MEDIDAS COVID-19	0	2
NIVEL BASICO PREVENCIÓN	0	2
MOVIMIENTO DE TIERRAS	0	2
COMO EVITAR SANCIONES PENALES EN PRL	0	1
ALBAÑILERIA	0	1
<b>Nº de formaciones recibidas</b>	<b>3</b>	<b>8</b>
<b>Porcentaje</b>	<b>27%</b>	<b>73%</b>




En todos los años se observa que la mayor parte de las formaciones son de PRL o específicas para el desarrollo del puesto de trabajo.

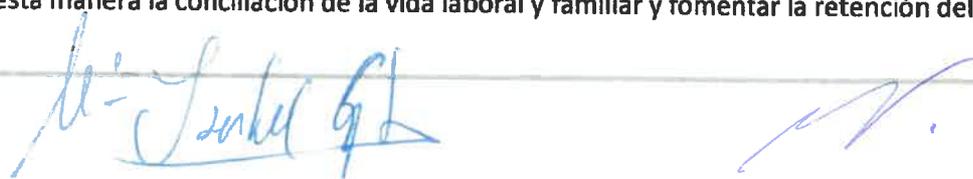
PUESTO DE TRABAJO	2020				2021				2022			
	M	H	M %	H %	M	H	M %	H %	M	H	M %	H %
JEFE/A DE OBRA	4	2	10%	5%	2	0	9%	0%	2	1	18%	9%
ARQUITECTA TECN	2	0	5%	0%	1	0	5%	0%	1	0	9%	0%
INGENIERO	0	1	0%	2%	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
PRACTICO TOPOGR	0	1	0%	2%	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
ADMINISTRATIVO	0	1	0%	2%	0	0	0%	0%	0	1	0%	9%
ALMACENERO	0	1	0%	2%	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
CAPATAZ	0	2	0%	5%	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
ELECTRICISTA	0	11	0%	26%	0	5	0%	23%	0	0	0%	0%
FONTANERO	0	2	0%	5%	0	6	0%	27%	0	0	0%	0%
ALBAÑIL	1	12	2%	29%	0	5	0%	23%	0	4	0%	36%
PEON	0	2	0%	5%	0	2	0%	9%	0	2	0%	18%
ENCOFRADOR	0	0	0%	0%	0	1	0%	5%	0	0	0%	0%
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>35</b>	<b>17%</b>	<b>83%</b>	<b>3</b>	<b>19</b>	<b>14%</b>	<b>86%</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>27%</b>	<b>73%</b>

En cuanto a la participación en la formación según el puesto de trabajo, se observa que todo el personal que participó en la formación durante estos 3 años desempeña en su mayoría puestos de obra, en concordancia con el tipo de formaciones recibidas.

Cabe destacar que todas las formaciones de los últimos 3 años se han llevado a cabo en el propio centro de trabajo o en la localidad e inmediaciones.

DURACIÓN	2020				2021				2022			
	M	H	M %	H %	M	H	M %	H %	M	H	M %	H %
DENTRO DE LA JORNADA LABORAL	7	35	17%	83%	3	18	14%	82%	3	5	27%	45%
FUERA DE LA JORNADA LABORAL	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%	0	1	0%	9%
MIXTO	0	0	0%	0%	0	1	0%	5%	0	2	0%	18%
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>35</b>	<b>17%</b>	<b>83%</b>	<b>3</b>	<b>19</b>	<b>14%</b>	<b>86%</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>27%</b>	<b>73%</b>

Se observa que a excepción de una formación en 2022, todas las acciones formativas tuvieron lugar dentro de la jornada laboral. Las formaciones en AIN ESC se imparten dentro del horario laboral para facilitar de esta manera la conciliación de la vida laboral y familiar y fomentar la retención del talento.



**3.1.6. Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación**

Durante el último año ha habido un hombre que ha solicitado un **permiso de trabajo por enfermedad grave** de un familiar y una mujer que ha pedido un **permiso por lactancia**. El hombre que ha solicitado un permiso en el último año desempeñaba un puesto de albañil y la mujer jefa de obra, puestos como se puede observar con diferente nivel de responsabilidad.

En cuanto a la situación familiar de la plantilla de **AIN ESC**, las siguientes tablas incluyen la información de aquellos miembros de la plantilla de los que se contaba con datos:

Nº HIJOS/AS	MUJERES	HOMBRES
0 hijos /as	7	32
1 hijo/a	1	4
2 hijos/as	1	7

Tal como se observa en la tabla existe personal de ambos sexos que tiene hijos/as a su cargo. Debido a la masculinización de la empresa existe un número mayor de hombres con hijos/as a cargo.

A continuación se muestran las edades de los hijos/as de la plantilla:

RANGO EDADES HIJOS/AS	MUJERES	HOMBRES
Menos de 3 años	2	2
Entre 3 y 6 años	0	4
Entre 7 y 11 años	1	6
Entre 12 y 17 años	1	3
18 o más años	0	1

En cuanto a la **gestión de la conciliación**, la empresa tiene conocimiento de las responsabilidades familiares de los trabajadores y las trabajadoras, sin dar prioridad a ninguno de los sexos, esto es, desde el reconocimiento de la asunción equilibrada entre mujeres y hombres de las responsabilidades familiares.

La empresa no cuenta con medidas adicionales a las marcadas por la legislación y el convenio de la organización, para facilitar la conciliación

La empresa garantiza la intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión, no obstante no existe ningún protocolo en este aspecto.

### 3.1.7. Salud laboral y acoso sexual y por razón de sexo

En cuanto a la **gestión de la salud laboral**, se tienen en cuenta las diferentes necesidades de mujeres y hombres en el diseño de los puestos de trabajo, contando así mismo con instalaciones y servicios adecuados a equipos mixtos de trabajo.

Además, en la organización se han realizado estudios para detectar necesidades relativas a riesgos laborales y salud laboral. A través de la realización de evaluaciones de riesgos de los puestos de trabajo, incluyendo la evaluación de condiciones ambientales: condiciones de temperatura, condiciones de humedad relativa, condiciones de velocidad de aire... Cabe destacar que las personas responsables de la salud laboral no cuentan con formación en igualdad de oportunidades.

En cuanto al **acoso sexual y acoso por razón de sexo**, en la organización no se han llevado a cabo medidas para la prevención de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, si bien hasta el momento, no se tiene conocimiento de que hayan existido situaciones de acoso en la organización. La implantación del presente plan lleva consigo la aprobación de un protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo que tendrá la misma vigencia que el plan y que se activará ante cualquier denuncia de acoso en AIN ESC.

**3.2. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA**

La auditoría retributiva se realizó en el mes de septiembre de 2022 tomando como referencia los datos del año completo 2021 y tendrá la misma vigencia de este plan de igualdad (4 años), esto es, hasta diciembre de 2026, realizándose otra nuevamente durante la fase de diagnóstico de situación del siguiente plan de igualdad.

En cuanto a la sistemática empleada para realizar para la valoración de puestos de trabajo, la empresa ha decidido emplear la herramienta puesta a disposición por el Ministerio de igualdad a través del Instituto de la mujer, Igualdad en la empresa.

Esta herramienta nos permite determinar, con perspectiva de género, el valor que aporta cada uno de los puestos de trabajo a su organización, independientemente de la persona que ocupa el puesto en determinado momento.

Para llevar a cabo la valoración de puestos de trabajo se utiliza el sistema de puntos por factor, dado que es el sistema más objetivo.

Este sistema se basa en datos cuantitativos y cualitativos para determinar el valor de cada tarea a desempeñar, de manera que divide las tareas que se realizan en cada puesto de trabajo en la empresa, dándoles el nombre de «factores», a cada factor se le otorga un valor concreto, que sumará puntos cuando se valore el puesto de trabajo.

Además, cada factor está dividido en «grados», que son la intensidad con que se debe llevar a cabo cada uno de los factores, es decir, las tareas.

Así, la valoración del puesto de trabajo se basa en las tareas que los forman (los factores) y la intensidad (grados) con la que se llevan a cabo. De esta forma, se puede establecer una jerarquía de los puestos y obtener de ella un análisis basado en una puntuación concreta y poder comparar los de igual valor.

Esto nos permite diseñar un sistema de retribución equitativo evitando el sesgo de género en el importe de salarios.

Se definieron escalas en la organización siguiendo el criterio de los puestos de trabajo de igual valor:

ESCALA-EMPRESA	PUESTO-EMPRESA
ESCALA 01	GERENTE
ESCALA 02	JEFE/A ORGANIZ 1º
ESCALA 03	ARQUITECTO/A TECN
ESCALA 04	JEFE/A DE OBRA
ESCALA 05	INGENIERO/A
	INGENIERO/A TECN
ESCALA 06	CAPATAZ/A
ESCALA 07	DELINEANTE
ESCALA 08	AYTE. SOLDADOR/A
	OF. 1º ALBAÑIL
	OF. 1º CARPINTERO/A
	OF. 1º ELECTRICISTA
	OF. 1º ENCOFRADOR/A
	OF. 1º FONTANERO/A
	OF. 1º PLADURISTA
ESCALA 09	OF. 1º SOLDADOR/A
	OF. 2º ALBAÑIL
	OF. 2º ELECTRICISTA
ESCALA 10	OF. 2º FONTANERO/A
	OF. 2º PINTOR/A
ESCALA 11	ESPECIALISTA
ESCALA 12	ALMACENERO/A
ESCALA 13	PEON/A
	PEON/A ALBAÑIL
	ADMINISTRATIVO/A
	PRACTICO TOP 1º
	PRACTICO TOP 2º

En las escalas 3, 4, 7 y 13 encontramos mujeres y hombres de forma simultánea. Para todas estas escalas se aprecia una diferencia inferior al umbral del 25% establecido por el RD 902/2020 en las retribuciones equiparadas (evitando así el sesgo que generan las diferentes situaciones contractuales del personal) tanto en el caso de las medias como en el caso de las medianas. Además, las diferencias existentes se encuentran debidamente justificadas en cada caso.

A la vista de los resultados, la auditoría retributiva se considera positiva. El plan de acción incluye medidas para seguir garantizando que el sistema retributivo de AIN ESC no genera discriminaciones directas ni indirectas en las retribuciones de los puestos de igual valor por motivos de género.




**4. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD**

Los objetivos generales son aquellos objetivos que se deben ir cumpliendo con el desarrollo del propio Plan durante su tiempo de vigencia. Estos objetivos, de los que podemos decir que son las líneas maestras del Plan de igualdad, deben abarcar aquellos aspectos más genéricos sobre los que es necesario actuar para corregir situaciones de desigualdad.

En consonancia con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, el principal objetivo del Plan de Igualdad de **AIN ESC EMPRESA DE SERVICIOS PARA LA CONSTRUCCIÓN, S.L.U.** es garantizar en el ámbito de la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, asegurando un entorno de trabajo libre de discriminación y, en particular, por razón de sexo.

En cumplimiento de este objetivo primordial, el Plan prevé asegurar la ausencia de discriminación (directa o indirecta) en los procedimientos, herramientas y actuaciones relativas a la Selección, Contratación, Promoción y Desarrollo Profesional, Comunicación, Retribución y acoso sexual y por razón de sexo, en consonancia con los Principios y políticas de la empresa.

A estos efectos el Plan de Igualdad de **AIN ESC EMPRESA DE SERVICIOS PARA LA CONSTRUCCIÓN, S.L.U.** tiene entre sus objetivos principales en función de cada una de las áreas de actuación los siguientes:

✓ **DIFUSIÓN Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD**

Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad sensibilizando a todo el personal de la necesidad de trabajar y actuar, conjunta y globalmente en igualdad de oportunidades.

✓ **ACCESO Y SELECCIÓN**

Mantener en todo momento en los procesos de selección y contratación, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito y capacidad y de adecuación persona-puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo de los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación por razón de sexo.

Se busca igualmente el acceso a las mujeres en aquellas áreas en las que estén infrarrepresentadas.

✓ **FORMACIÓN**

Garantizar la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias sin distinción de sexo.




**✓ PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL**

Promover y garantizar la igualdad de oportunidades directa e indirecta, entre hombres y mujeres en el proceso de promoción y desarrollo profesional.

**✓ RETRIBUCIÓN**

Garantizar la transparencia del Sistema retributivo de la empresa y la adecuación del mismo a los principios de igualdad en función del puesto de trabajo y valoración.

**✓ ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL**

Promover la igualdad de oportunidades de toda persona dentro de la empresa en todos los momentos de su vida laboral, garantizando el acceso y ejercicio de medidas de conciliación entre su vida laboral y personal.

**✓ ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

Asegurar que toda la plantilla de la empresa disfruta de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado.

OBJETIVOS GENERALES		
ÁREAS DE ACTUACIÓN	Nº	DENOMINACIÓN
ÁREA DE DIFUSIÓN Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD	1	Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad sensibilizando a todo el personal de la necesidad de trabajar y actuar, conjunta y globalmente en igualdad de oportunidades.
ÁREA DE ACCESO A LA ORGANIZACIÓN: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN	2	Mantener en todo momento en los procesos de selección y contratación, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito y capacidad y de adecuación persona-puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo de los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación.
ÁREA DE FORMACIÓN	3	Garantizar la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias sin distinción de género.
ÁREA DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL	4	Promover y garantizar la igualdad de oportunidades directa e indirecta, entre hombres y mujeres en el proceso de promoción y desarrollo profesional. Realizar de forma periódica análisis sobre la situación de empleo y de promoción, que evite situaciones no paritarias.
ÁREA DE POLÍTICA RETRIBUTIVA	5	Garantizar la transparencia del Sistema retributivo de la empresa y la adecuación del mismo a los principios de igualdad en función del puesto de trabajo y valoración.
ÁREA ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN	6	Promover la igualdad de oportunidades de toda persona dentro de la empresa en todos los momentos de su vida laboral, garantizando el acceso y ejercicio de medidas de conciliación entre su vida laboral y personal.
ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	7	Asegurar que toda la plantilla de la empresa disfruta de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado.

## 5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS

### 5.1. ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES

#### 5.1.1. Acciones implantadas:

Con anterioridad no se realizó en materia de Igualdad de Oportunidades ninguna acción en la organización, siendo el presente el I Plan de Igualdad de la organización.

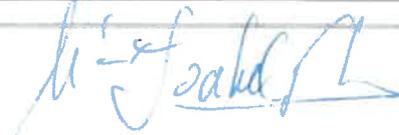
#### 5.1.2. Acciones a implantar:

El siguiente listado de medidas acordadas se distribuye por áreas y objetivos (principal y específicos), incluyendo los indicadores para control de las mismas, y señalando, para cada caso, el/el Departamento/s Responsable/s, dentro de las empresas, de ejecución de la medida y el plazo máximo establecido para el cumplimiento de la misma.

En base a los resultados observados durante la fase diagnóstica, se consideran **medidas prioritarias** las siguientes, que presentan un plazo cercano a la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad:

- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa, en una carpeta compartida en el servidor, Tablón, comunicados, intranet, etc... asegurando el acceso a los inclusos a todo el personal.
- Motivar la participación del personal habilitando vías para que el personal pueda expresar sus opiniones y sugerencias sobre el Plan.
- Revisar el lenguaje en la denominación y descripción de los puestos a cubrir y en los requisitos de acceso, eliminando cualquier término, expresión o imagen que pueda contener estereotipos de género y que pudieran influir en la autoexclusión por potenciales candidatos.
- Elaborar y realizar un módulo de formación en igualdad de oportunidades que se integrará en el Plan de Formación de la empresa; y se elaborarán Manuales específicos.
- Definir un manual de recomendaciones de lenguaje no sexista para evitar discriminación en el lenguaje empleado.

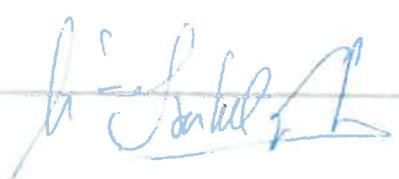
<b>AMBITO DE ACTUACIÓN</b>		<b>DIFUSIÓN Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD</b>
<b>OBJETIVOS PRINCIPAL 1</b>		
Difundir una cultura empresarial comprometida con la Igualdad sensibilizando a todo el personal de la necesidad de trabajar y actuar, conjunta y globalmente en igualdad de oportunidades.		
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO:</b>		
Asegurar que la comunicación interna y externa promueve una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos, y sus contenidos, sean accesibles a todo el personal. Concienciar, formar y mentalizar a todos los niveles de la organización con los principios de igualdad y no discriminación; fomentando su interiorización, y publicitar interna y externamente el compromiso de la empresa con el Plan de Igualdad.		
<b>Descripción de las medidas:</b>	<b>Calendario de Implementación :</b>	
1. Revisión de los documentos estratégicos de la organización para que recojan la igualdad entre hombres y mujeres.	4 años (DIC 22 – DIC 26)	
2. Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas: correo electrónico, etc. Revisar y corregir el lenguaje (imágenes y texto) de cualquiera medio de comunicación externa, para que no contengan tenérmelos sexistas.	6 meses (ENE 23 – JUN 23)	
3. Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa, en una carpeta compartida en el servidor, Tablón, comunicados, intranet, etc... asegurando el acceso a los incluidos a todo el personal.	1 mes (DIC 22)	
4. Motivar la participación del personal habilitando vías para que el personal pueda expresar sus opiniones y sugerencias sobre el Plan.	1 mes (DIC 22)	
5. Definir un manual de recomendaciones de lenguaje no sexista para evitar discriminación en el lenguaje empleado.	2 meses (DIC 22 – ENE 23)	
<b>Responsables de la acción</b> Dirección/ Comisión de seguimiento		
<b>Personas destinatarias</b> Trabajadores/as de la empresa / Clientes/as / Partes Interesadas externas		
<b>Medios materiales y humanos</b> Coste de los trabajos realizados para revisar los registros internos informáticos. Tiempo de la Comisión de seguimiento para el desarrollo de campañas informativas y funcionamiento de los medios de comunicación internos. Asesoramiento de empresa de consultoría.		
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>		
<b>Denominación</b>	<b>Herramientas de Recogida de Información</b>	<b>Periodicidad</b>
<b>Indicador 1:</b>	% de revisiones que se realizaron de los documentos estratégicos de la organización	Semestral
<b>Indicador 2:</b>	% de medios de comunicación internos y externos respetan los criterios de igualdad en cuanto a lenguaje, imágenes y contenido	Semestral






## PLAN DE IGUALDAD 2022 - 2026

<b>Indicador 3:</b>	Nº de canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa	Semestral
<b>Indicador 4:</b>	Nº de sugerencias presentadas, desagregadas por género	Semestral
<b>Indicador 5:</b>	Nº de manuales entregados, desagregado por género	Anual

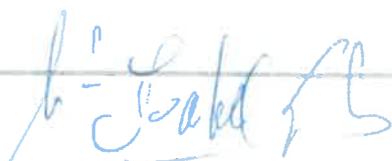


<b>AMBITO DE ACTUACIÓN</b>		<b>ACCESO A LA ORGANIZACIÓN Y SELECCIÓN</b>
<b>OBJETIVO PRINCIPAL 2</b>		
Mantener en todo momento en los procesos de selección y contratación, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito y capacidad y de adecuación persona-puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo de los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación.		
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO:</b>		
Revisar los documentos utilizados en los procesos de selección, para asegurar su objetividad eliminando cualquier término o imagen sexista en la definición de los puestos de trabajo y excluyendo cualquier cuestión en las solicitudes de empleo que afecte a la persona sin incidencia en las aptitudes y competencias para el puesto.		
<b>Descripción de las medidas:</b>	<b>Calendario de implementación</b>	
1. Documentar por escrito el proceso de selección para el acceso a la organización, garantizando que los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación.	1 año (ENE 23 – DIC 23)	
2. Emplear canales de reclutamiento que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres.	4 años (DIC 22 – DIC 26)	
3. En igualdad de condiciones de idoneidad, establecer criterios de preferencia para apoyar la contratación en cada puesto del sexo que se encuentre infrarrepresentado.	4 años (DIC 22 – DIC 26)	
4. Revisar el lenguaje en la denominación y descripción de los puestos a cubrir y en los requisitos de acceso, eliminando cualquier término, expresión o imagen que pueda contener estereotipos de género y que pudieran influir en la autoexclusión por potenciales candidatos.	6 meses (JUN 23 – DIC 23)	
5. Revisar el lenguaje y contenidos de las ofertas de empleo para que no contengan referencias sexistas, centrándose especialmente en la denominación y la descripción de los puestos a cubrir.	4 años (DIC 22 – DIC 26)	
<b>Responsables de la acción</b> Dirección/Comisión de seguimiento		
<b>Personas destinatarias</b> Candidatos/as de la empresa/Trabajadores/as de la empresa.		
<b>Medios materiales y humanos</b> Tiempo del personal para adaptación de contenido de las ofertas y descripción de los puestos de trabajo, así como seguimiento de las solicitudes y contrataciones. Tiempo del personal para revisar la documentación de Gestión. Asesoramiento externo de empresa de consultoría para revisión documental.		
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>		
<b>Denominación</b>	<b>Herramientas de Recogida de Información</b>	<b>Periodicidad</b>
<b>Indicador 1:</b>	Nº de contrataciones en las que se aplica el protocolo de selección, desagregadas por sexo	Anual



## PLAN DE IGUALDAD 2022 - 2026

<b>Indicador 2:</b>	% de canales de reclutamiento que posibilitan que la información llegue por igual a mujeres y hombres.	Anual
<b>Indicador 3:</b>	Nº de contrataciones, desagregadas por sexo.	Semestral
<b>Indicador 4:</b>	Nº de candidaturas presentadas, desagregadas por sexo	Semestral
<b>Indicador 5:</b>	Nº de puestos descritos de forma que no contengan referencias sexistas	Anual
<b>Indicador 6:</b>	Nº de ofertas de empleo que no contengan referencias sexistas	Anual



AMBITO DE ACTUACIÓN		FORMACIÓN
<b>OBJETIVO PRINCIPAL 3</b>		
Garantizar la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias sin distinción de género.		
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO:</b>		
Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades al personal en general y, especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa; personal directivo y mandos para garantizar la objetividad y la Igualdad entre mujeres o hombres en la selección, clasificación, promoción, acceso a la formación, etc.		
<b>Descripción de las medidas:</b>	<b>Calendario de Implementación</b>	
1. Elaborar y realizar un módulo de formación en igualdad de oportunidades que se integrará en el Plan de Formación de la empresa; y se elaborarán Manuales específicos.	1 año (ENE 23 – ENE 24)	
2. Incluir en la formación que se imparte al personal de nueva incorporación un módulo específico de igualdad de oportunidades	4 años (DIC 22 – DIC 26)	
3. Potenciar que los cursos de formación se realicen en horario laboral y en las instalaciones de la empresa.	4 años (DIC 22 – DIC 26)	
<b>Responsables de la acción</b> Dirección/ Comisión de seguimiento		
<b>Personas destinatarias</b> Trabajadores/as de la empresa		
<b>Medios materiales y humanos</b> Tiempo del personal para el desarrollo del Plan de Formación, para la revisión de contenidos; para preparación y desarrollo de formación en materia de Igualdad. Impartición por entidad externa de formación en Igualdad de Oportunidades y elaboración de manuales específicos.		
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>		
<b>Denominación</b>	<b>Herramientas de Recogida de Información</b>	<b>Periodicidad</b>
<b>Indicador 1:</b>	Nº cursos y participantes en materia de igualdad, distribuido por sexo y puesto de trabajo	Anual
<b>Indicador 2:</b>	Nº de personal de nueva incorporación que recibió formación en materia de igualdad, distribuido por sexo	Anual
<b>Indicador 3:</b>	Nº de cursos impartidos en horario laboral/ total, desagregado por sexo	Anual

<b>AMBITO DE ACTUACIÓN</b>		<b>PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL</b>
<b>OBJETIVO PRINCIPAL 4</b>		
<p>Promover y garantizar la igualdad de oportunidades directa e indirecta, entre hombres y mujeres en el proceso de promoción y desarrollo profesional.</p> <p>Realizar de forma periódica análisis sobre la situación de empleo y de promoción, que evite situaciones no paritarias.</p>		
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>		
<p>Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción y ascensos.</p> <p>Garantizar el acceso a la información de vacantes.</p>		
<b>Descripción de las medidas:</b>	<b>Calendario de implementación</b>	
1. Eliminar cualquier posible elemento de discriminación mediante la elaboración de metodología de evaluación de desempeño del personal que garantice la igualdad de oportunidades en el proceso de promoción y desarrollo profesional, garantizando, así mismo que las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar no sean un impedimento para la promoción profesional.	1 año (SEP 24 – SEP 25)	
2. Facilitar a todo el personal la posibilidad de optar a la promoción, estableciendo canales de comunicación, para publicitar todas las vacantes con sus requisitos y condiciones.	1 año (DIC 22 – DIC 23)	
<b>Responsables de la acción</b> Dirección /Comisión de seguimiento		
<b>Personas destinatarias</b> Candidatos/as de la empresa/ Trabajadores/as de la empresa.		
<b>Medios materiales y humanos</b> Tiempo de Dirección, Resp. de Departamento, Responsable de RRHH y Comisión de seguimiento para la definición, elaboración y aprobación de la metodología de evaluación de desempeño del personal. Tiempo de los miembros de la Comisión de seguimiento para el análisis periódico sobre la situación de empleo y de promoción.		
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>		
<b>Denominación</b>	<b>Herramientas de Recogida de Información</b>	<b>Periodicidad</b>
<b>Indicador 1:</b>	% de las promociones estudiadas mediante la metodología de evaluación que garantiza la igualdad de oportunidades	Semestral
<b>Indicador 2:</b>	% de las vacantes son comunicadas al personal de la empresa a través de los medios de comunicación internos	Semestral

<b>AMBITO DE ACTUACIÓN</b>		<b>POLÍTICA RETRIBUTIVA</b>
<b>OBJETIVO PRINCIPAL 5</b>		
Garantizar la transparencia del sistema retributivo de la empresa y su adecuación a los principios de igualdad en función del puesto de trabajo y valoración.		
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>		
Revisar la valoración analítica de los puestos de trabajo para garantizar la objetividad de la política retributiva. Revisar la estructura salarial y los complementos retributivos contenidos en la misma, para detectar y corregir desviaciones al principio de igualdad de retribución.		
<b>Descripción de las medidas:</b>	<b>Calendario de Implementación :</b>	
1. Aplicación de políticas retributivas no discriminatorias, realizando análisis estadísticas sobre las retribuciones medianas de mujeres y hombres en la empresa con el fin de que no se produzcan desviaciones.	4 años (DIC 22 – DIC 26)	
2. Dar transparencia y conocimiento a la plantilla de las condiciones salariales del convenio siempre que sea requerido.	4 años (DIC 22 – DIC 26)	
<b>Responsables de la acción</b> Dirección/ Comisión de seguimiento		
<b>Personas destinatarias</b> Trabajadores/as de la empresa		
<b>Medios materiales y humanos</b> Tiempo dedicado por la Responsable de RRHH para realizar un análisis de la estructura salarial.		
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>		
<b>Denominación</b>	<b>Herramientas de Recogida de Información</b>	<b>Periodicidad</b>
<b>Indicador 1:</b>	Verificar si se ha realizado el análisis estadístico de la mediana sobre las retribuciones medianas de mujeres y hombres en la empresa.	Anual
<b>Indicador 2:</b>	Nº de trabajadoras y trabajadores que han solicitado información sobre las condiciones salariales del convenio.	Anual






<b>AMBITO DE ACTUACIÓN</b>		<b>ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN</b>
<b>OBJETIVO PRINCIPAL 6</b>		
Promover la igualdad de oportunidades de toda persona dentro de la empresa en todos los momentos de su vida laboral, garantizando el acceso y ejercicio de medidas de conciliación entre su vida laboral y personal.		
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>		
Realizar acciones y promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal.		
<b>Descripción de las medidas:</b>	<b>Calendario de Implementación:</b>	
1. Difundir mediante folleto informativo (u otros canales de comunicación internos) los derechos y las medidas de conciliación previstas por la legislación y aprobados en la Ley 3/2007, y aquellas disponibles en la empresa que superen la legislación. Para los permisos familiares se tendrán en cuenta definiciones de familia en las que estén incluidas las parejas LGBTQI+.	4 años (DIC 22 – DIC 26)	
2. Habilitar vías para que el personal proponga medidas de conciliación.	4 años (DIC 22 – DIC 26)	
3. Reuniones por videoconferencia, uso de la Intranet y otras herramientas, para la realización de trabajos conjuntos entre personas con diferente ubicación, reduciendo las reuniones presenciales y los desplazamientos y alargar las jornadas laborales.	4 años (DIC 22 – DIC 26)	
4. Acomodar las vacaciones laborales a las vacaciones escolares.	4 años (DIC 22 – DIC 26)	
5. Permiso de lactancia acumulado e independientemente de la situación laboral del otro progenitor. El derecho de la lactancia se podrá disfrutar de la siguiente manera: 1 hora de ausencia, divisible en dos fracciones o acumulable en jornadas completas o, reducción de la jornada en media hora diaria, hasta que la menor o el menor cumpla 9 meses. La acumulación en jornadas completas se hará a razón de una hora por día laborable y podrá ser disfrutado a continuación del permiso maternal.	4 años (DIC 22 – DIC 26)	
6. Permisos para acompañamientos de familiares a consulta médica general o especializada pública o privada.	4 años (DIC 22 – DIC 26)	
7. Permisos para asistir el trabajador/a a consulta médica pública o privada en el ámbito de la medicina general y especializada.	4 años (DIC 22 – DIC 26)	
8. Permisos no retribuidos para asistir a actos escolares de los/as hijos/as.	4 años (DIC 22 – DIC 26)	
9. Abandono del puesto de trabajo por emergencias personales o familiares.	4 años (DIC 22 – DIC 26)	
10. Concentración o reparto de vacaciones a elección de el/de la trabajador/a. Por ejemplo: un sólo día de vacaciones para «hacer puente».	4 años (DIC 22 – DIC 26)	
11. Permisos a ambos progenitores para las clases de asistencia al parto y exámenes prenatales.	4 años (DIC 22 – DIC 26)	
12. <b>Flexibilización de horarios:</b> Se establece el derecho a flexibilizar en un máximo de una hora el horario fijo de entrada, de forma que la incorporación al trabajo se producirá en la franja comprendida entre las 08.00 y las 10.00 horas.	4 años (DIC 22 – DIC 26)	

<p>Se establece el derecho a flexibilizar el horario de salida de forma que pueda anticiparse la hora de salida en un máximo de 90 minutos sobre la hora de salida de referencia (19:30 horas de lunes a jueves) de forma que no se pueda anticipar la hora de salida a un momento anterior a las 18:00 horas. La hora de salida podrá postergarse más allá de las 19:30 horas en función del régimen de horario flexible que convenga al trabajador. La parte fija o estable de obligada concurrencia para el Trabajador será de 10.00 a 14.00 horas (de lunes a viernes) y de 16.00 a 18.00 horas (de lunes a jueves).</p>		
13. Formación online o en horario de trabajo.		4 años (DIC 22 – DIC 26)
14. Para ambos progenitores —el padre y la madre— el tiempo indispensable, en los casos de adopción, para la asistencia a las sesiones informativas, realización de informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad y otros trámites de obligado cumplimiento. El tiempo necesario, en los supuestos de adopción internacional, para el desplazamiento de los progenitores al país de origen del adoptado.		4 años (DIC 22 – DIC 26)
15. Por cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad, reducción de la jornada de trabajo entre 1/9 y la mitad de aquella.		4 años (DIC 22 – DIC 26)
16. Por cuidado directo algún menor de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, reducción de la jornada de trabajo entre 1/9 y 1/2.		4 años (DIC 22 – DIC 26)
17. Disfrute de las vacaciones inmediatamente tras la maternidad.		4 años (DIC 22 – DIC 26)
18. Conservar el mismo puesto de trabajo durante todo el periodo de excedencia por cuidado de menor o familiar. Conservar el mismo puesto de trabajo por el disfrute de la excedencia voluntaria.		4 años (DIC 22 – DIC 26)
19. Contabilizar los días de permisos en «días laborables» en lugar de «días naturales».		4 años (DIC 22 – DIC 26)
20. Ofrecer herramientas digitales para trabajar desde casa. Fomento del teletrabajo al menos 1 día a la semana (para personal de oficina)		4 años (DIC 22 – DIC 26)
<b>Responsables de la acción</b> Dirección/ Comisión de seguimiento		
<b>Personas destinatarias</b> Trabajadores/as de la empresa.		
<b>Medios materiales y humanos</b> Tiempo del personal para elaborar folleto informativo, realizar tareas de difusión interna. Asesoramiento externo de empresa de consultoría para elaboración de material informativo.		
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>		
<b>Denominación</b>	<b>Herramientas de Recogida de Información</b>	<b>Periodicidad</b>
<b>Indicador 1:</b>	Nº de personas de la organización a las que se les comunicaron las medidas de conciliación existentes en la empresa, desagregadas por sexo	Anual
<b>Indicador 2:</b>	Nº de medidas de conciliación propuestas por el personal, desagregadas por sexo	Anual

*Handwritten signature/initials in blue ink.*

*Handwritten signature/initials in blue ink.*

<b>Indicador 3:</b>	Nº de personas de la organización que hacen uso de herramientas TIC para la realización de reuniones, desagregado por sexo.	Anual
<b>Indicador 4:</b>	Nº de personas que han acomodado las vacaciones laborales a las escolares, desagregado por sexo.	Anual
<b>Indicador 5:</b>	Nº de personas que han solicitado el permiso de lactancia acumulado, desagregado por sexo	Anual
<b>Indicador 6:</b>	Nº de personas que han solicitado permisos para acompañamientos familiares a consulta médica, desagregado por sexo	Anual
<b>Indicador 7:</b>	Nº de personas que han solicitado permisos para asistir a consulta médica, desagregado por sexo	Anual
<b>Indicador 8:</b>	Nº de personas que han solicitado el permiso de asistir a actos escolares, desagregado por sexo	Anual
<b>Indicador 9:</b>	Nº de personas que han tenido que abandonar el puesto de trabajo por emergencias personales o familiares, desagregado por sexo.	Anual
<b>Indicador 10:</b>	Nº de personas que han organizado las vacaciones a su elección, desagregado por sexo.	Anual
<b>Indicador 11:</b>	Nº de personas que han disfrutado de permiso para asistir a clase de asistencia al parto y exámenes prenatales, desagrega por sexo.	Anual
<b>Indicador 12:</b>	Nº de personas que han disfrutado de la flexibilización de horarios, desagrega por sexo.	Anual
<b>Indicador 13:</b>	Nº de personas que han disfrutado de la formación online, desagrega por sexo. Nº de personas que han disfrutado de formación en horario de trabajo, desagrega por sexo.	Anual
<b>Indicador 14:</b>	Nº de personas que han disfrutado del tiempo indispensable para casos de adopción, desagrega por sexo.	Anual
<b>Indicador 15:</b>	Nº de personas que han solicitado reducción de jornada por cuidado directo de menores de 12 años o persona con discapacidad, desagregado por sexo.	Anual
<b>Indicador 16:</b>	Nº de personas que han solicitado reducción de jornada por cuidado directo de algún menor de un familiar hasta 2º grado de consanguinidad, desagregado por sexo.	Anual
<b>Indicador 17:</b>	Nº de mujeres que han disfrutado de las vacaciones inmediatamente después de la maternidad.	Anual
<b>Indicador 18:</b>	Nº de personas que han solicitado conservar el puesto de trabajo por motivo de excedencia por cuidado de menor o familiar, desagregado por sexo. Nº de personas que han solicitado conservar el puesto de trabajo durante la excedencia voluntaria, desagregado por sexo.	Anual
<b>Indicador 19:</b>	Verificar que se han contabilizado los días de permisos en días laborables en lugar de días naturales.	Anual
<b>Indicador 20:</b>	Nº de personas que han disfrutado de teletrabajo al menos un día a la semana, desagregado por sexo.	Anual

<b>AMBITO DE ACTUACIÓN</b>		<b>ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO</b>
<b>OBJETIVO PRINCIPAL 7</b>		
Asegurar que todo el personal de la empresa disfruta de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado.		
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>		
Establecer medidas para facilitar el desempeño del trabajo al garantizar que las personas no son sometidas a ningún tipo de acoso. Anular cualquier oportunidad o vía para el acoso por razón de sexo.		
<b>Descripción de las medidas:</b>		<b>Calendario de Implementación :</b>
1. Realizar una acción de difusión del protocolo de acoso a todo el personal. Revisando y modificando incluso el procedimiento establecido en caso de no detectar un funcionamiento efectivo, llevando a cabo las correcciones que fuesen necesarias.		4 años (DIC 22-- DIC 26)
<b>Responsables de la acción</b> Dirección/ Comisión de seguimiento		
<b>Personas destinatarias</b> Trabajadores/as de la empresa.		
<b>Medios materiales y humanos</b> Tiempo del personal para preparar y recibir la formación.		
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>		
<b>Denominación</b>	<b>Herramientas de Recogida de Información</b>	<b>Periodicidad</b>
<b>Indicador 1:</b>	% del personal al que se le ha difundido el protocolo de acoso, desagregado por sexo	Anual






## 6. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los objetivos concretos de Igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Tras la aprobación del plan de igualdad de AIN ESC comienza el período de vigencia de éste en el que se deben desarrollar todas las acciones previstas según el calendario de implantación establecido y a la vez se llevará un control de las actuaciones y resultados.

La finalidad del seguimiento es:

- Verificar la implantación de las medidas y la consecución de los objetivos marcados
- Verificar el grado de eficacia de las medidas implantadas
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la aplicación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuese necesario.

Este seguimiento va a permitir que en cualquier momento las medidas puedan ser revisadas con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas en función de los efectos que se vayan apreciando.

Se identificaron para cada una de las medidas unos indicadores de actividad y de resultados, que darán información sobre la consecución de las metas y el grado de consecución a fin de poder introducir las correcciones oportunas.

Las personas o personas designadas como responsables de cada una de las medidas previstas serán las encargadas de su puesta en marcha y las que dispondrán de toda la información al respecto, que deberán trasladar a las fichas de seguimiento (Anexo I) y entregarán toda la información que les sea requerida por parte de la Comisión de Seguimiento para el seguimiento de las medidas del Plan.

Se realizará al menos una reunión de la comisión de seguimiento del plan de igualdad con una **periodicidad semestral** con el fin de conocer el desarrollo del Plan y los resultados en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implantación, facilitando información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento proporcionará al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

La comisión de seguimiento solicitará tanto a las personas responsables de cada una de las medidas como a otras áreas o departamentos que pudiesen tener información de interés (como por ejemplo, Recursos Humanos) toda la información que consideren necesaria para el seguimiento de cada una de las medidas del Plan.

Para el seguimiento del plan también se tendrán en cuenta la información y sugerencias que del Plan de igualdad se pudiesen recibir por parte de la plantilla a través de los canales de comunicación habituales establecidos en la empresa.

Durante los seguimientos la Comisión deberá analizar:

- para cada una de las medidas las siguientes cuestiones:
  - ¿Los datos recogidos están claros? ¿Son coherentes o se contradicen? ¿En qué sentido? ¿Faltan datos?
  - ¿Las medidas y sus actuaciones se ajustan a lo previsto? En general, ¿la medida se desarrolla correctamente?
  - ¿se han logrado los objetivos perseguidos? ¿hay retrasos importantes? Valorar los desajustes en general.
  - ¿Qué incidencias se han detectado? ¿Cómo se han solucionado? ¿Existen obstáculos, inercias de trabajo u otros elementos que estén dificultando el desarrollo del Plan? ¿Cuáles? ¿Se pueden modificar o eliminar?
  - Se han generado nuevas necesidades durante la implementación? ¿Se puede dar respuesta? ¿Se han adoptado medidas correctoras o se han incorporado nuevas medidas para darles respuesta?
  - ¿Se han implicado las personas esperadas en el proceso? ¿En el grado estimado? ¿Ha habido resistencias? ¿De qué tipo? ¿Cómo se han solucionado?
  - Los recursos ¿han sido suficientes? ¿El presupuesto ha dado la cobertura esperada? ¿Se ha modificado?
  - ¿Se ha cumplido el calendario?
  - ¿Se han introducido cambios o ajustes en el desarrollo de la medida? ¿Cuáles?
- En la dimensión interna
  - ¿Se han reducido desequilibrios entre mujeres y hombres en la empresa? ¿En qué áreas?
  - ¿Hay cambios respecto a la percepción de la igualdad?




- ¿Se han producido cambios en la cultura de la organización respecto a la igualdad? ¿Y en los procedimientos?
- En la dimensión Externa:
  - ¿Se han producido cambios en la imagen de la empresa?
  - ¿En la relación con el entorno?
  - ¿En las relaciones comerciales?

De cada una de las reuniones de la Comisión encargada del seguimiento del Plan de igualdad se dejará un **Acta de reunión** en la que se indiquen las personas presentes, los temas tratados y un resumen de las conclusiones y se emitirá un **Informe de seguimiento** con el contenido descrito en el **Anexo II**.

En caso de desacuerdo, la comisión podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos.

#### **6.1. COMPOSICION DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD**

Serán las mismas personas que formaron parte de la comisión negociadora del plan de igualdad las que se encarguen del seguimiento.

A estos efectos, la Comisión Negociadora asume las funciones de Seguimiento y Evaluación del PLAN DE IGUALDAD y con capacidad para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las medidas programadas.

#### **6.2. FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD**

La Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad tendrá las siguientes funciones:

- Ser informada de la implantación de medidas acordadas.
- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- elaborar un informes de seguimiento y evaluación intermedia y final que reflejará el estado y avances respecto el cumplimiento de los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido.

- Proponer, en su caso, medidas nuevas, o adicionales correctoras para asegurar el cumplimiento de los objetivos si la efectividad de las acordadas no alcanzaran los objetivos en los plazos establecidos o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades.
- Desarrollo de aquellos preceptos que los negociadores de este Plan atribuyeran la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.

**6.3. REUNIONES**

La comisión de seguimiento acuerda reunirse como mínimo cada 6 meses durante la vigencia del Plan. Las reuniones se convocarán con al menos 10 días naturales de antelación. Esta comunicación contendrá el orden del día, los documentos de trabajo (si procede), la fecha y la hora de inicio. Las partes podrán incluir en el orden del día otros puntos que deseen tratar, para ello comunicarán a la persona designada los temas que deseen incluir con al menos 7 días naturales de antelación. Será la persona designada quien al menos con 5 días naturales de antelación enviará a todas las personas implicadas el nuevo orden del día.

**6.4. MEDIOS.**

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas la Comisión de Seguimiento y Evaluación la empresa se compromete a facilitar los medios precisos, en especial:

- Lugar adecuado para realizar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportación de la información estadística, desglose por sexos y puestos de trabajo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.

Las horas de reunión de la Comisión de Seguimiento y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de reunión, computarán como tiempo de trabajo.

**6.5. 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 la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso,

dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión de Seguimiento.

La Comisión de Seguimiento podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que intervendrá con voz, pero sin voto.

En caso de desacuerdo, la Comisión de Seguimiento acudirá a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, 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 de Seguimiento, 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.

Siempre que todos los miembros de la comisión estén de acuerdo el acta quedará firmada al finalizar la reunión.

#### **6.6. CONFIDENCIALIDAD**

Las personas que integran la Comisión de Seguimiento, 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.

**7. EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD**

La evaluación del Plan de Igualdad permitirá analizar el desarrollo del plan en su conjunto.

Será la **comisión de seguimiento** del Plan de igualdad la encargada de realizar la evaluación del Plan.

Se realizarán al menos dos evaluaciones:

- **Evaluación intermedia:** una vez transcurrido la mitad del tiempo de vigencia del plan de igualdad, esto es en diciembre de 2024
- **Evaluación final:** una vez finalizado el período de vigencia del plan de igualdad, en diciembre de 2026. En la evaluación final se mostrarán los resultados tanto del grado de cumplimiento de los objetivos como su grado de implantación, identificando los puntos fuertes y débiles y marcando las futuras líneas de trabajo.

La información obtenida de la evaluación final del plan de igualdad formará parte del nuevo diagnóstico que finalizará con la aprobación del siguiente plan de igualdad.

Los resultados de las evaluaciones del plan de igualdad se recogerán en el Informe de evaluación según modelo del **Anexo III**.

**8. PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACION DEL PLAN DE IGUALDAD**

En paralelo a la ejecución del plan y el seguimiento y evaluación del mismo, la comisión de seguimiento cuando así lo estime necesario procederá en función de los resultados obtenidos y según las necesidades detectadas a la revisión del plan con el objeto de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o incluso dejar de aplicar alguna de ellas si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos. En todo caso, el plan debe ser revisado en las siguientes circunstancias:

- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultados de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la empresa
- Ante cualquier circunstancia que modifique de forma sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico inicial que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.
- Cuando una normativa legal o convencional obligue a su adecuación.

Esta revisión conllevará la actualización del diagnóstico cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

En el caso de posibles discrepancias durante el proceso de aplicación, seguimiento y evaluación o revisión del plan de igualdad, la comisión de seguimiento acudirá a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

Según lo acordado por la Comisión de seguimiento se llevarán a cabo las modificaciones necesarias en el plan de igualdad y/o en el diagnóstico inicial dejando constancia de dicha modificación en un Acta de reunión así como en la revisión del documento modificado mediante la fecha de actualización.

Posteriormente se procederá al registro de la nueva versión en el REGCON.



## 10. ANEXO I- FICHA DE SEGUIMIENTO

A continuación se muestra la ficha de seguimiento. Se debe realizar una para cada uno de los objetivos incluidos en el presente plan de igualdad:

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDA EN AIN ESC			
Medida			
Persona/Departamento Responsable			
Fecha implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
[Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas]			
INDICADORES DE RESULTADO			
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizado
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos		<input type="checkbox"/>
	Falta de recursos materiales		<input type="checkbox"/>
	Falta de tiempo		<input type="checkbox"/>
	Falta de participación		<input type="checkbox"/>
	Descoordinación con otros departamentos		<input type="checkbox"/>
	Desconocimiento del desarrollo		<input type="checkbox"/>
	Otros motivos (especificar)		<input type="checkbox"/>
INDICADORES DE PROCESO			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
INDICADORES DE IMPACTO			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			

*Handwritten signature and initials in blue ink.*

*Handwritten signature in blue ink.*

*Handwritten signature and initials in blue ink.*

**11. ANEXO II.- INFORME DE SEGUIMIENTO**

Los datos, conclusiones y decisiones de los seguimientos realizados por la comisión se plasmarán en un informe de seguimiento que deberá recoger al menos los siguientes datos:

**INFORME DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD****1.- DATOS GENERALES**

- FECHA:
- PERÍODO DE ANÁLISIS:
- PERSONA/S QUE ELABORAN EL INFORME:

**2.- INFORMACION DE RESULTADOS PARA CADA ÁREA DE ACTUACIÓN**

- FICHAS DE SEGUIMIENTO DE LAS MEDIDAS
- RESUMEN DE LOS DATOS RELATIVOS AL NIVEL DE EJECUCIÓN, CUMPLIMIENTO, PLANIFICACIÓN, CONSECUCCIÓN DE OBJETIVOS

**3.- INFORMACIÓN SOBRE EL PROCESO DE IMPLANTACIÓN**

- ADECUACIÓN DE LOS RECURSOS ASIGNADOS
- DIFICULTADES O RESISTENCIAS ENCONTRADAS EN LA EJECUCIÓN
- SOLUCIONES ADOPTADAS EN SU CASO

**4.- INFORMACION SOBRE EL IMPACTO**

- AVANCES EN LA CONSECUCCION DE OBJETIVOS MARCADOS EN EL PLAN
- CAMBIOS EN LA GESTIÓN Y CLIMA EMPRESARIAL
- CORRECCIÓN DE DESIGUALDADES

**5.- CONCLUSIONES Y PROPUESTAS**

- VALORACION GENERAL DEL PROCESO DE IMPLANTACIÓN DEL PLAN EN EL PERÍODO DE REFERENCIA
- PROPUESTAS DE MODIFICACIÓN DE MEDIDAS INCLUIDAS EN EL PLAN O ADOPCION DE OTRAS NUEVAS SI DE LAS CONCLUSIONES DEL SEGUIMIENTO SE ESTIMA NECESARIO.

**12. ANEXO III.- INFORME DE EVALUACIÓN**

Los datos, conclusiones y decisiones de las evaluaciones intermedia y final realizadas por la comisión se plasmarán en un informe de evaluación que deberá recoger al menos los siguientes datos:

**INFORME DE EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD**

**1.- DATOS GENERALES**

- FECHA:
- PERÍODO DE ANÁLISIS:
- TIPO DE EVALUACIÓN:     INTERMEDIA                     FINAL
- PERSONA/S QUE ELABORAN EL INFORME:

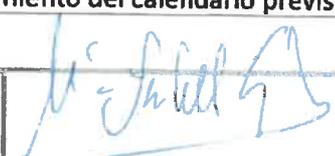
**2.- INFORMACION DE RESULTADOS PARA CADA ÁREA DE ACTUACIÓN**

	BAJO	MEDIO	ALTO
Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad			
Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad			
Nivel de obtención de los resultados esperados			
Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de igualdad			
Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas			
Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico			
Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad			

- Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de seguimiento de medidas.
- Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.
- Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla.
- Valoración general del periodo de referencia [mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas].

**3.- INFORMACION SOBRE EL PROCESO DE IMPLANTACIÓN**

	BAJO	MEDIO	ALTO
Nivel de desarrollo de las acciones			
Grado de implicación de la plantilla en el proceso			
El presupuesto previsto ha sido			
El cumplimiento del calendario previsto ha sido			






- Adecuación de los recursos asignados.
- Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución.
- Soluciones adoptadas en su caso

**4.- INFORMACION SOBRE EL IMPACTO**

	BAJO	MEDIO	ALTO
¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?			
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones del equipo directivo?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?			
¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?			

- Señalar en qué han consistido los cambios tanto en relación con las personas como en la gestión y clima empresarial.

**5.- CONCLUSIONES Y PROPUESTAS**

- Incluir una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad.
- Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cuando se produzca la actualización del plan de igualdad.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*