

Convenio o Acuerdo: GRATEC, S.A.
Expediente: 35/11/0174/2023
Fecha: 17/10/2023
Asunto: COMUNICACIÓN DE INSCRIPCIÓN (SIN PUBLICACIÓN)
Destinatario: MARTA FERRERA ALONSO
Código 35101802112023.

Resolución de la Dirección General de Trabajo mediante la que se dispone la inscripción del Plan de Igualdad de la empresa GRATEC, S.A. CIF A35206846 en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de la provincia de Las Palmas, y se procede a su depósito.

Vista la solicitud de inscripción del Plan de Igualdad de la entidad **GRATEC, S.A.**, suscrito por la Comisión Negociadora y presentado en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad (código localizador- **MX73HC38**).

De conformidad con lo dispuesto en la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro ; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, así como el artículo 18.2 del Reglamento Orgánico de la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo aprobado por Decreto 9/2020, de 20 de febrero, esta Dirección General de Trabajo,

RESUELVE:

Ordenar la inscripción del Plan de Igualdad de la empresa **GRATEC, S.A.** en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de la provincia de Las Palmas con funcionamiento a través de medios electrónicos, y proceder a su depósito, notificándose la misma a la Comisión Negociadora del Plan, advirtiéndose que, de concurrir las circunstancias previstas en el artículo 9.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, deberá procederse a la revisión del Plan de igualdad, siendo que las medidas de igualdad contenidas en el mismo deberán

responder en todo caso a la situación real de la empresa individualmente considerada reflejada en el diagnóstico en los términos establecidos en el artículo 8.4 del precitado Real Decreto 901/2020.

Director General de Trabajo,
JOSE RAMON RODRIGUEZ ALBERTUS

*FIRMADO POR: JOSE RAMON RODRIGUEZ ALBERTUS
AC FNMT Usuarios
Firma Válida*

C/ Alicante, 1 | 35071 Las Palmas de Gran Canaria | Tfno.: 928 455848 | www.gobcan.es/trabajo
C/ Ramón y Cajal, nº 3 | Edif. Salesianos semisótano 1, local 5 | 38071 - Santa Cruz de Tenerife | Tfno.: 922 477 770

I PLAN IGUALDAD

2023 - 2027

Agüimes, 22 de mayo de 2023

D^a Beatriz Méndez Díaz
Vocal

D. Carmelo Amas Cabrera
Secretaría

ÍNDICE DE CONTENIDOS

01 COMPROMISO CON LA IGUALDAD	
1.2 Política de Igualdad	4
1.3 Principios orientadores	5
02 PLAN DE IGUALDAD	
2.1 Marco legal	10
2.2 Ámbito personal, territorial y temporal	10
2.3 Partes suscriptoras del Plan de Igualdad	11
03 INFORME DIAGNÓSTICO	
3.1 Marco legal	13
3.2 Análisis cuantitativo de la plantilla	15
3.3 Proceso de selección y contratación	15
3.4 Clasificación profesional	16
3.5 Formación	17
3.6 Promoción profesional	17
3.7 Condiciones de trabajo	17
3.8 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	19
3.9 Infrarrepresentación femenina	19
3.10 Retribuciones	20
3.11 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	20
3.12 Salud laboral con perspectiva de género	20
3.13 Violencia de género	21
3.14 Comunicación incluyente y uso no sexista del lenguaje	21
04 OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	
05 MEDIDAS	
5.1 Selección y contratación	26
5.2 Clasificación profesional	27
5.3 Formación	28
5.4 Promoción	30
5.5 Condiciones de trabajo	31
5.6 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	31
5.7 Infrarrepresentación femenina	32
5.8 Prevención del acoso	33
5.9 Salud laboral con perspectiva de género	34
5.10 Violencia de género	35
5.11 Comunicación incluyente y uso no sexista del lenguaje	36
5.12 Implantación	38
06 COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	
6.1 Composición	40
6.2 Régimen de funcionamiento	40
6.2.1 Composición	40
6.2.2 Competencias	40
6.2.3 Funciones	41
6.2.4 Constitución	42
6.2.5 Acuerdos	42
6.2.6 Actas	42
07 SEGUIMIENTO Y REVISIÓN	
7.1 Marco legal	44
7.2 Objetivos y órganos que intervienen	44
7.3 Seguimiento	45

D^a Elsa Posada Santana
Vocal

D^a Leticia Rodríguez Hernández
Presidencia

7.4 Revisión	46
0 8 PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	
8.1 Procedimiento de modificación	48
0 9 EVALUACIÓN	
9.1 Objetivos y órganos que intervienen	50
9.2 Cuestiones básicas y ejes del procedimiento	50
9.3 Informe de Evaluación	51
10 REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD	
10.1 Marco legal	54

01
COMPROMISO CON
LA IGUALDAD


Dª Beatriz Méndez Díaz
Vocal


D. Carmelo Armas Cabrera
Secretaría


Dª Elsa Posada Santana
Vocal


Dª Leticia Rodríguez Hernández
Presidencia

1.1 Presentación

Gratecsa es una empresa canaria especializada en el sector de la construcción y en el asesoramiento, distribución, venta, instalación, reparación y mantenimiento de todo tipo de aparatos elevadores tales como ascensores, montacargas, salvaescaleras, grúas, etc.

En cuanto a sus orígenes, comenzó su actividad en el año 1989, contando con más de 30 años de experiencia en el sector de la construcción y la elevación, está ramificada en dos secciones bien diferenciadas:

- Gratecsa Urbanismo, abarca la venta, mantenimiento e instalación de equipos elevadores, así como asesoramiento técnico en la ejecución de la obra civil.
- Gratecsa Industrial, incluye la venta, instalación y mantenimiento de equipos de elevación industriales, incluyendo la reparación de los mismos.

La empresa, en el ejercicio de su actividad, es consciente de su responsabilidad con la sociedad, con el entorno y con sus grupos de interés. Así, con la aprobación de nuestro Código Ético y, posteriormente, de la Política de Igualdad, **Gratecsa** ha formalizado su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, previniendo y rechazando toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo, e impulsando medidas para alcanzar la igualdad real en el seno de nuestra organización.

Para ello, tomamos en consideración la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En la misma línea, la empresa asegura la integración de la perspectiva de género, la introducción de acciones positivas, así como la eliminación de roles y estereotipos basados en el sexo, en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y/o la conciliación, etc.

Este compromiso, en definitiva, se concreta específicamente en la aprobación e implementación del presente Plan de Igualdad, que incorpora medidas específicas orientadas a corregir y/o mejorar la situación actual, arbitrando a su vez los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

1.2 Política de Igualdad

Con el objetivo de definir un marco general que garantice la coherencia y estabilidad tanto de las distintas actuaciones como de los sucesivos Planes de Igualdad de **Gratecsa**, nuestra Política de Igualdad viene a formalizar nuestro compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como en el impulso y

fomento de medidas para conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición que establece la **LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres**.

Tal como recoge el texto de compromiso, porque somos conscientes de nuestra responsabilidad con las necesidades y demandas, tanto de la sociedad en general como de nuestra plantilla, hemos asumido nuestro compromiso con la igualdad, posicionándonos y promoviendo una práctica y gestión empresarial libre de discriminaciones de género, que contribuya al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva para todas las personas.

En **Gratecsa** aspiramos a que nuestra Política de Igualdad sea un marco de referencia estable, riguroso y duradero que inspire todas nuestras políticas, planes y procesos, en cada fase de la evolución de nuestro propio modelo organizacional, asumiendo la obligación y el firme compromiso de:

- Integrar en la organización la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como principio básico y transversal.
- Incluir este principio en los objetivos de la política de la empresa y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos.
- Integrar la perspectiva de género, la acción positiva, la eliminación de roles y estereotipos en función del sexo, en nuestras actuaciones.
- Procurar una representación equilibrada de mujeres y hombres con capacidad, competencia, y preparación adecuada en nuestros órganos de dirección.
- Facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración, aprobación, implementación y evaluación de los Planes de Igualdad.
- Incluir la igualdad en la negociación colectiva.

1.3 Principios orientadores

Desde **Gratecsa** queremos que tanto la política como los sucesivos planes de igualdad, mantengan una línea continuista y coherente con nuestra estrategia y responsabilidad, apostando por que las acciones y declaraciones incorporadas garanticen la sostenibilidad de las políticas de igualdad, velando por el impacto de los cambios y teniendo en cuenta nuestra imagen y relación con nuestros principales grupos de interés.

A fin de cumplir con tales objetivos, nuestra Política de Igualdad contiene y se rige por los siguientes fundamentos, que deben incluirse en el conjunto ordenado de medidas y acciones negociadas e implementadas de acuerdo con la representación de las personas trabajadoras, e integrarse en los sucesivos Planes de Igualdad. Con carácter general, nuestra Política debe:

- **Ser global** e incluir a todas las personas que trabajan en la empresa, no dirigirse exclusivamente a las mujeres.
- Defender la **transversalidad de género** como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres.

D^a Beatriz Méndez Díaz
Vocal

D. Carmelo Amías Cabrera
Secretaría

D^a Elsa Posada Santana
Vocal

D^a Leticia Rodríguez Hernández
Presidencia

- Mantener una **naturaleza correctora y preventiva**, pretendiendo así eliminar discriminaciones futuras por razón de sexo.
- Ser **dinámica** y estar abierta a cambios y nuevas medidas en función de las necesidades que vayamos detectando como consecuencia de su seguimiento.
- Comprometer el uso de los **recursos humanos y materiales** necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
- Incorporar la **participación y el diálogo** como principios fundamentales e integradores y como herramientas de trabajo de todas las partes.

Estos principios y fundamentos, además, deberán de llevarse a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad así como a través de la elaboración e implantación de nuestros sucesivos Planes de Igualdad, cuyo impulso y cumplimiento es objetivo prioritario. A través de los Planes de Igualdad queremos abordar e introducir mejoras, arbitrando los correspondientes sistemas de seguimiento y evaluación, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

1.4 Definiciones

El presente Plan contiene una serie de objetivos, acompañados de medidas, acciones y un plan de seguimiento que, asimismo, aseguran el cumplimiento de las previsiones legales a partir de las líneas de mejora que se han detectado en la fase de diagnóstico y sobre las que la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad han venido trabajando conjuntamente. Para asegurar el correcto entendimiento y una interpretación común, se trasladan aquí las definiciones contenidas en la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, que serán relevantes para comprender el presente documento. Cualquier otra definición incluida en la Ley Orgánica y no incluida en este documento será también de aplicación así como las que aparezcan en el resto de legislación sobre la materia.

Acciones positivas. Art. 11.

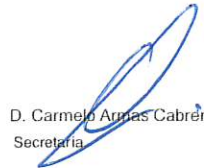
Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán las medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán de aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Art. 7.

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerará en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a


Dª Beatriz Méndez Díaz
Vocal


D. Carmelo Armas Cabrera
Secretaría

6

la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias. Art. 10.

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que se constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos o sin efecto, y darán lugar a responsabilidades a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Derechos de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Art. 44.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

Discriminación directa e indirecta. Art. 6.

Se considerará discriminación directa por razón de sexo la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a apersonas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. En cualquier caso se considerará discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Discriminación por embarazo o maternidad. Art. 8.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

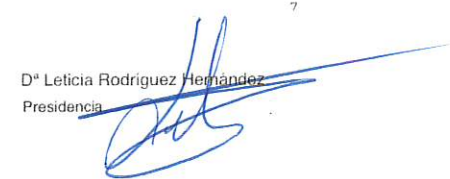
Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Art. 5.

El principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajador por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retribuidas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Indemnidad frente a represalias. Art. 9.

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre hombre y mujeres.


Dª Elsa Posada Santana
Vocal


Dª Leticia Rodríguez Hernández
Presidencia

7

Principio de Igualdad de trato entre hombres y mujeres. Art. 3.

Supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva. Art. 43.

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tutela jurídica efectiva. Art. 12.

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras al terminación de la relación en al que supuestamente se ha producido la discriminación.

02
PLAN
IGUALDAD



Dª Beatriz Mendez Díaz
Vocal



D. Carmelo Armas Cabrera
Secretaría



Dª Elsa Posada Santana
Vocal



Dª Leticia Rodríguez Hernández
Presidencia

2.1 Marco legal

En la elaboración del presente Plan de Igualdad se ha dado cumplimiento a los requisitos legales en relación a la negociación, diagnóstico, elaboración, implementación, evaluación y seguimiento de los Planes de Igualdad incluidos en la **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, **para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, el **RD 901/2020**, de 13 de Octubre, **por el que se regulan los planes de igualdad y su registro**, así como el **RD 902/2020**, de 13 de Octubre, **de igualdad retributiva entre mujeres y hombres**. Con especial atención a los requerimientos relativos a:

- Diagnóstico de situación
- Medidas de actuación
- Objetivos a alcanzar
- Período de vigencia
- Sistema de seguimiento, evaluación y revisión del plan
- Procedimiento de modificación

Señalar que, asimismo, durante la elaboración se han seguido los procedimientos, herramientas y recomendaciones incluidas en las Guías del Ministerio así como las propuestas y mejoras aportadas por los gabinetes y oficinas técnicas de igualdad de los sindicatos representativos que han intervenido, CCOO y UGT.

2.2 Ámbito personal, territorial y temporal

Ámbito territorial

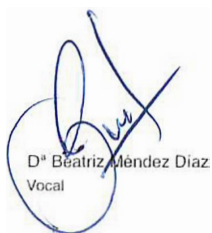
Este Plan de Igualdad es de aplicación en el ámbito territorial de la provincia de Las Palmas, donde **Gratecsa** dispone de sus centros de trabajo en el momento de la firma de este plan.

Ámbito personal

Este Plan de Igualdad será de **aplicación** a la totalidad de las personas trabajadoras, incluyendo a la alta dirección, independientemente de la relación contractual y de las circunstancias profesionales y personales de las trabajadoras y los trabajadores de la organización. Así, de conformidad con lo dispuesto en el **art. 10 del RD 901/2021**, los planes de igualdad incluirán a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, y serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios.

Ámbito temporal

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, las partes acuerdan un plazo de vigencia de cuatro años, a contar desde su firma. Ello, sin perjuicio de las modificaciones, rectificaciones y/o revisiones que conlleven la actualización de los Planes y medidas, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, y que hayan de realizarse de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.



Dª Beatriz Méndez Díaz
Vocal



D. Carmelo Armas Cabrera
Secretaría

10

2.3 Partes suscriptoras del Plan de Igualdad

De conformidad con lo previsto en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, así como en el capítulo II del RD 901/2020, el presente Plan de Igualdad ha cumplido con los requisitos y procedimientos de negociación colectiva con la representación legal de las personas trabajadoras a cuyo efecto se constituyó una comisión negociadora del plan de igualdad en la que han participado de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.

Así, en aplicación de lo dispuesto en el RD 901/2020, en fecha 19 de mayo de 2023 se constituyó formalmente la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad que, asimismo, aprobó su Régimen de Funcionamiento, quedando su composición como sigue:

En representación de la empresa,

Carmelo Armas Cabrera (Gerente)
Leticia Rodríguez Hernández (Responsable dpto. Administración)

En representación de las personas trabajadoras,

Beatriz Méndez Díaz (UGT FICA)
Elsa Posada Santana (Secretaría de Acción Sindical, Negociación Colectiva y Sostenibilidad CCOO)



Dª Elsa Posada Santana
Vocal



Dª Leticia Rodríguez Hernández
Presidencia

11

03 INFORME DIAGNÓSTICO

3.1 Marco legal

De conformidad con lo dispuesto en el **RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro**, se ha procedido por parte de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad a la elaboración del diagnóstico de situación, utilizando como periodo de referencia el año natural 2021, cerrado a fecha 31 de diciembre de 2021, así como a la aprobación unánime del Informe. Señalar que, a pesar de que la norma no exige el análisis de todos los ejes, lo cierto es que la Comisión acordó ampliar el alcance y, siguiendo expresamente las recomendaciones de la *Guía para la Elaboración de Planes de Igualdad* facilitada por el Ministerio, se han incluido en el presente plan tanto el diagnóstico como las medidas relativas a las materias que se citan a continuación:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Salud Laboral con perspectiva de género.
- Violencia de género.
- Comunicación incluyente.
- Relación con el entorno.
- Opinión de la dirección.
- Opinión de la plantilla.

Por otro lado indicar que, a la hora de abordar el análisis cada eje de actuación concreto, el diagnóstico se ha extendido a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa, identificando en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en su sistema general de gestión, y analizando los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta, incluida la prestación del trabajo habitual, a distancia o no, en centros de trabajo ajenos o mediante la utilización de personas trabajadoras cedidas a través de contratos de puesta a disposición, y las condiciones, profesionales y de prevención de riesgos laborales, en que este se preste.

Asimismo, para llevar a cabo un estudio completo de la situación de la igualdad de trato y oportunidades en **Gratecsa**, y siguiendo las recomendaciones señaladas, en el análisis realizado se han tomado en consideración todos los niveles jerárquicos de la empresa y su sistema de clasificación profesional, incluyendo datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución, así como los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascensos. Concretamente, contiene los siguientes datos:

D^a Beatriz Méndez Díaz
Vocal

D. Carmelo Armas Cabrera
Secretaría

12

D^a Elsa Posada Santana
Vocal

D^a Leticia Rodríguez Hernández
Presidencia

13

- Composición de la plantilla desagregada por sexo.
- Distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con la edad, la antigüedad y el tipo de contratación y la jornada.
- Distribución desagregada por sexo por nivel jerárquico, grupos profesionales, categorías profesionales, puestos de trabajo y nivel de responsabilidad por cargos.
- Nivel de formación por sexo.
- Evolución en la selección de personal y contratación por sexo en los últimos años.
- El periodo temporal de referencia es el ejercicio 2021, coincidiendo con el año natural, finalizado a 31 de diciembre de 2021.

Del 1 de junio de 2022 al 13 de febrero de 2023, se procedió a la elaboración del Informe de Diagnóstico, trata de visualizar de un modo sintético la situación de partida de la empresa y los aspectos a mejorar en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, identificándose las medidas que objeto de negociación del presente plan de igualdad.

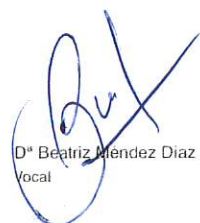
Por otro lado, cumpliendo con los requisitos establecidos en el **RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro**, así como en el **RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres**, se ha procedido por parte de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad a la elaboración de la auditoria retributiva, así como a la aprobación unánime de su Informe Informe de Resultados.

La auditoria retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la organización, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

Así, tal como se ha señalado anteriormente, en **Gratecsa** se ha procedido tal y como indica la ley, acogiendo total y pormenorizadamente en la diagnosis a las exigencias que requiere tanto la legislación aplicable como la Guía para la elaboración de Planes de Igualdad, siguiendo asimismo las indicaciones de la Guía Técnica para la Realización de Auditorias Retributivas con perspectiva de género facilitada por el Ministerio de Igualdad, previa verificación y cumplimiento de los requisitos previos exigidos en relación al Registro Retributivo y Valoración de Puestos de Trabajo, conforme a lo contenido en el Informe Diagnóstico y anexos al mismo.

En cuanto al **ámbito de aplicación**, éste será el mismo que se establezca para el Plan de Igualdad, de conformidad con el artículo 7.1 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En relación a la **vigencia de la auditoria y plan de actuación propuesto**, se acuerda en 4 años, coincidiendo con el periodo propuesto para el Plan de Igualdad del que forma parte, de conformidad con lo dispuesto en el art. 7.2 del RD 902/2020.



Dª Beatriz Méndez Díaz
Vocal



D. Carmelo Armas Cabrera
Secretaría

14

3.2 Análisis cuantitativo de la plantilla

A la luz de los resultados del análisis cuantitativo de la plantilla, los datos analizados se han extraído las siguientes conclusiones que han de orientar los objetivos y propuestas de actuación a integrar en el Plan de Igualdad de Gratecsa:

- La paridad, entendida como una **participación equilibrada de mujeres y hombres** en posiciones de poder y de toma de decisiones en todas las esferas de la vida, constituye una condición destacada para la igualdad entre los sexos. El principio de presencia equilibrada establece que, del conjunto de posiciones a repartir (en este caso, puestos de trabajo), ninguno de los dos sexos tendría que tener una proporción inferior al 40% ni superior al 60%. En **Gratecsa**, actualmente existe un desequilibrio en la plantilla, dada la propia naturaleza del sector, pues la representación masculina es del 94,21%.
- En cuanto al **tipo de contratación**, prácticamente la mitad de la plantilla de **Gratecsa** (55,07%) dispone de contratos por obra y servicio, correspondiendo la otra mitad (44,92%) a contratos indefinidos. Destacar que el 75% de la plantilla femenina tiene contrato indefinido.
- Con respecto a los **rangos de edad** la mayor parte de la plantilla se centra en las franjas de 30 a 44 años y de 45 a 55 años, tanto de hombres como de mujeres. Por otro lado, señalar que la representación femenina es nula en las franjas de 45 a 55 años y de más de 55 años.
- El **tipo de jornada** que se aplica en la empresa es en práctica totalidad (98,55%) jornadas completas y no se observa desproporción entre ambos sexos con los porcentajes obtenidos del total de la plantilla en este sentido.

3.3 Proceso de selección y contratación

En el diagnóstico de situación de este eje hemos abordado las siguientes cuestiones de cara a obtener un análisis completo y pormenorizado del área:

- Incorporaciones de los últimos años de cargos de responsabilidad
- Incorporaciones de los últimos años de otros puestos
- Datos relacionados con las candidaturas, ofertas, publicaciones, pruebas y contrataciones realizadas en los procesos de selección de puestos de responsabilidad

De la información analizada se han obtenido los siguientes datos significativos:

- En cuanto a los datos cuantitativos relativos a **incorporaciones a puestos de responsabilidad** en los últimos años se han incorporado 7 hombres como Ingenieros y Jefes de Obra.
- Por otro lado, en relación al **proceso de selección de otros puestos** de los últimos años, para los perfiles de Personal Administrativo y Personal Técnico, se han realizado 2 contrataciones de mujeres, representando el 5,48% del total de incorporaciones en otros puestos. Además, las incorporaciones de personal operario o no cualificado ha sido en su totalidad masculina, suponiendo éstos el 90,91% del total de incorporaciones en otros puestos.



Dª Elsa Posada Santana
Vocal

15



Dª Leticia Rodríguez Hernández
Presidencia

- Destacar que el 100% de las incorporaciones de personal administrativo corresponde al sexo femenino, teniendo en cuenta que éste es el único puesto feminizado en **Gratecsa**, al contrario que en el caso del personal operario o no cualificado cuyas incorporaciones fueron en su totalidad de hombres.

Sin embargo, a la luz de los datos arrojados por el cuestionario de análisis cualitativo del proceso de selección, se desprende que aparentemente no hay barreras en el proceso que dificulten un acceso o incorporación de las mujeres.

3.4 Clasificación profesional

Esta materia se analiza, a través de la valoración de puestos de trabajo, con el fin de detectar la existencia de una diferencia porcentual significativa entre mujeres y hombres en relación con la clasificación profesional y, en su caso, verificar si dicha clasificación responde o no al resultado de un proceso de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género.

A la luz de los datos analizados se extraen las siguientes conclusiones que deben orientar los objetivos y propuestas de actuación a integrar en el Plan de Igualdad de **Gratecsa**.

- Una de las dificultades que se observaban en la diagnosis es la masculinización advertida en la denominación de los puestos que conforman la organización.
- Todos los puestos de trabajo están valorados de manera objetiva, teniendo en cuenta factores como cualificaciones formales e informales; habilidades y esfuerzos físicos, mentales; responsabilidades, y condiciones medioambientales.
- De un total de 19 puestos de trabajo, dos de ellos se encuentran feminizados (*Auxiliar Administrativo/a, tanto correspondiente al convenio de la Construcción como Siderometalurgia*), uno equilibrado (*Viajante*), y los 16 restantes se encuentran masculinizados.
- Los 8 primeros puestos que han obtenido una mayor puntuación son masculinizados, mostrándose así, tal como se ha señalado en el Informe de Diagnóstico, la infrarrepresentación femenina en los puestos mejor valorados de **Gratecsa**.
- Se han agrupado, en 6 diferentes agrupaciones, los trabajos de igual valor masculinizados y feminizados con objeto de determinar si reciben una retribución igual, señalar que, en las Agrupaciones 3, 6 y 8 no hay puestos asignados, por lo que no se han tenido en cuenta. En este sentido, la totalidad de estas seis agrupaciones se encuentran masculinizadas.
- En las agrupaciones 1, 2 y 4 se concentran el mayor número de personas trabajadoras de **Gratecsa**, en las que se encuentran los puestos de *Peón (m/f) (C)* y *Peón(m/f) (S)* (*Agrupación 1*), *Oficial de 2ª (C)* (*Agrupación 2*) y *Viajante, Oficial de 1ª (C), Oficial de 1ª (S), Oficial de 2ª (S), Chófer (m/f) y Oficial de 3ª (Agrupación 4)*.
- Tres de las categorías de factores en las que se agrupan los diferentes factores y subfactores de valoración se encuentran feminizadas, estando masculinizada la correspondiente a *Naturaleza de las funciones o tareas*.

D^a Beatriz Méndez Díaz
Vocal

D. Camelo Armas Cabrera
Secretaria

16

3.5 Formación

Al analizar el eje de la formación, el estudio se ha orientado concretamente a valorar si el plan formativo de empresa se aborda desde una perspectiva de género.

Del diagnóstico se evidencia que:

- Las horas de formación durante la jornada laboral son muy superiores (99,26%) a las realizadas fuera de la misma.
- Los hombres han participado en un porcentaje muy superior a la participación de las mujeres en formación en competencias clave lo que, a priori, desfavorecería la promoción profesional de las mujeres.
- Si bien los datos cuantitativos muestran que no todas las personas tienen las mismas horas de formación para su desarrollo profesional, los datos cualitativos indican que en la empresa se aseguran las mismas horas de formación para toda la plantilla.
- No se han llevado a cabo acciones para formar en materia de igualdad a la totalidad de las personas trabajadoras.

3.6 Promoción profesional

El diagnóstico de este eje se ha orientado a la identificación de obstáculos y/o barreras en los procesos de promoción. Tras realizarlo, se ha llegado a la conclusión de que:

- Del total de personas promocionadas (10 personas) únicamente el 20% han sido mujeres, teniendo en cuenta que la mayor parte de las promociones (70%) fueron realizadas hace más de dos años
- En relación a las promociones internas para los cargos de responsabilidad, han promocionado a 3 hombres y 1 mujer.
- En relación a las cuatro promociones internas para el resto de puestos, se realizaron tres en julio de 2019 y una en agosto de 2020 para los puestos de oficial 2ª, capataz y oficial 1ª, siendo el total de las mismas de hombres con una antigüedad media en los puestos y en la organización de de 1 año a 2 años.

Por tanto, las medidas correctoras elaboradas en virtud de los resultados obtenidos del diagnóstico van destinadas en su totalidad a la corrección de la infrarrepresentación femenina mediante acciones que fomenten e impulsen la participación de las mujeres en los procesos de promoción.

3.7 Condiciones de trabajo

Para el estudio de las condiciones de trabajo, se han analizado cuestiones generales relativas al tiempo de trabajo, movilidad funcional y geográfica, y referidas a la estabilidad laboral de mujeres y hombres.

D^a Elsa Posada Santana
Vocal

D^a Leticia Rodríguez Hernández
Presidencia

17

- a. En cuanto a la **jornada de trabajo**, señalar que en el 98,55% de la plantilla se aplican jornadas completas, manteniéndose los ratios en línea con la distribución de la plantilla en cuanto a la representación por sexos.
- b. En la misma línea, el **horario y distribución del tiempo de trabajo** se basa en turnos continuos de mañana y partidos, aplicándose para la práctica totalidad de la plantilla (98,55%) el turno partido.
- c. Asimismo, en el **sistema de trabajo y rendimiento**, la empresa facilita un sistema de trabajo flexible y/o adaptable a cada situación concreta de las personas trabajadoras, estableciendo incluso como método de trabajo y rendimiento el sistema de trabajo a distancia o teletrabajo.
- d. En cuanto a **PRL**, *Gratecsa* cumple con la correcta evaluación, prevención y actualización de la normativa en materia de riesgos laborales para prevenir los daños a los que de manera diferenciada se pudieran estar exponiendo los hombres y las mujeres de la plantilla.
- e. Siguiendo con el análisis de las condiciones de trabajo, es necesario añadir ciertas consideraciones sobre **suspensiones y extinciones del contrato de trabajo**, se han producido 11 bajas por despido (hombres), 38 bajas por finalización de contrato (1 mujer y 37 hombres), 5 bajas voluntarias (1 mujer y 4 hombres) y 2 ceses en periodo de prueba (dos hombres).
- f. En relación a los **tipos de permiso solicitados** no se aprecia desequilibrio en relación a las solicitudes de permisos retribuidos (suspensión por maternidad y paternidad así como por acumulación del permiso de lactancia).
- g. Por último, señalar que la empresa se muestra responsable y comprometida con la lucha contra el **acoso sexual y/o por razón de sexo** en el ámbito laboral, e incluye su Protocolo de Acoso para evitar dichas situaciones en la organización, siendo adecuada la difusión del mismo a todas las personas trabajadoras que conforman la plantilla.

En cuanto al **sistema de remuneraciones**, de conformidad con lo dispuesto en el **art. 7 del RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres** se ha procedido por parte de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad a la elaboración de la **auditoria retributiva**, así como a la aprobación unánime del Informe de Resultados de la misma, cuyo periodo temporal de referencia es el ejercicio 2021, coincidiendo con el año natural, finalizado a 31 de diciembre de 2021.

Las principales **conclusiones** que se extraen del Informe de Resultados de Auditoria Retributiva son las siguientes:

- El estudio comparativo de las retribuciones percibidas por las mujeres y hombres de *Gratecsa*, con el fin de detectar las potenciales diferencias salariales, únicamente se ha podido realizar para dos puestos de trabajo, debido a la escasa representación de mujeres en plantilla (4 mujeres) y que éstas únicamente ocupan los puestos de *Auxiliar Administrativo/a* (exclusivamente compuesto por mujeres) y el de *Viajante*, puesto ocupado por un hombre y una mujer.
- Llama la atención las diferencias salariales que se aprecian en los diferentes análisis por la percepción de los complementos salariales denominados *Asistencia*, *Absorbible*, *Vacaciones*, *Transporte*.
- Con respecto al **análisis de puestos y rango de número de hijos e hijas**, se concluye que en *Gratecsa*, aparentemente se cumplen las medidas oportunas de conciliación y


Dª Beatriz Méndez Díaz
Vocal


D. Carmelo Armas Cabrera
Secretaría

18

corresponsabilidad, no existiendo discriminaciones salariales entre las personas trabajadoras con responsabilidades de cuidado de hijos e hijas.

- En cuanto al análisis de los **niveles de exigencia y responsabilidad** requeridos, señalar que tras la valoración de ambos, se puede apreciar que a mayor responsabilidad y/o exigencia requiera el puesto, mayor sea la retribución correspondiente.
- Del resultado de la comparativa de los importes obtenidos de la **medias y medianas para los distintos niveles de responsabilidad**, si bien la totalidad de mujeres se encuadra en un nivel de *Responsabilidad C*, podemos concluir que éstos son superiores en los hombres con respecto a las mujeres independientemente del nivel de responsabilidad que se trate.
- En cuanto al análisis de la **media y mediana aritmética de las retribuciones percibidas**, tanto por las mujeres como por los hombres de *Gratecsa*, **por categorías y puestos de trabajo**, y teniendo en cuenta que dichos datos pueden verse desvirtuados por la diferencia en la proporción de mujeres y hombres, se observa que, en términos generales, que la mediana nos indica que la remuneración de una mujer y un hombre se encuentran equiparadas.
- Los resultados obtenidos del análisis comparativo de las **retribuciones medias percibidas por mujeres y hombres en función de la agrupación** en la que se encuadran los puestos de igual valor que ocupan, muestran que cuanto mejor está valorada la agrupación, mayor salario perciben mujeres y hombres.

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

El análisis de este área se ha centrado en la comprobación de la implementación de medidas que salvaguarden el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

En primer lugar, de los resultados obtenidos se desprende que se han puesto en marcha medidas para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos, a través del teletrabajo. Si bien, se pone de manifiesto que no se ha informado a la plantilla.

Asimismo, la empresa si tiene en cuenta, a la hora de implementar cambios en la plantilla (cambio de funciones, distribución irregular de la jornada, traslados, desplazamientos, etc.), el modo en que dichos cambios puedan afectar a las personas con responsabilidades de cuidado así como que las prerrogativas empresariales se adapten a las situaciones de responsabilidad de cuidado que atraviesa el personal.

3.9 Infrarrepresentación femenina

Para el análisis de este eje concreto nos hemos centrado en la búsqueda de supuestos de segregación ocupacional de las mujeres tanto en sentido horizontal como vertical en los distintos niveles que conforman la empresa.


Dª Elsa Posada Santana
Vocal


Dª Leticia Rodríguez Hernández
Presidencia

19

En esta línea, de los resultados del diagnóstico podemos concluir que con carácter general existe infrarrepresentación femenina en la mayoría de los ámbitos excepto en la categoría de auxiliar administrativo que se encuentra representada únicamente por mujeres y en la categoría de viajante que hay paridad entre ambos sexos.

3.10 Retribuciones

Para el análisis de este eje concreto, se han tenido en cuenta las siguientes cuestiones:

- El sistema de clasificación profesional: su objetividad, la conexión con la política salarial, así como la identificación de sesgos de género.
- La valoración de los puestos de trabajo: si la retribución se ajusta a la cualificación requerida.
- Estructura salarial: salario base, complementos, incentivos y otros beneficios en función de las diferentes categorías de la organización.
- Los criterios que rigen los complementos y pluses salariales de manera que no provoquen situaciones de discriminación para las trabajadoras de la empresa.
- La retribución salarial: percepciones salariales de mujeres y hombres por niveles y en relación con su peso en la plantilla.
- Se ha tomado como periodo de referencia el año natural 2021, cerrado a fecha 31 de diciembre de 2021.

Del examen comparativo, realizado a partir de la herramienta oficial de Brecha Salarial facilitada por el Ministerio, se extrae que en el total general de la plantilla de **Gratecsa**, la diferencia de retribución es del 19,3%, a favor de los hombres representando las mujeres el 5% de la plantilla. En esta línea, y una vez analizados individualmente los promedios de retribución normalizada para cada campo concreto que pueda afectar a la equidad de los salarios de mujeres y hombres en **Gratecsa**, se han detectado ciertas desigualdades que encuentran su justificación en diferentes cuestiones, por lo que no puede decirse que se trate de diferencias salariales como tal.

3.11 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Para el diagnóstico de este eje se ha procedido a la revisión pormenorizada de los procedimientos, medidas y actuaciones de prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa. En este sentido **Gratecsa** en su compromiso con la lucha contra el acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito de la organización, cuenta con un Protocolo de Acoso Sexual, por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual.

3.12 Salud laboral con perspectiva de género

El análisis de esta materia se ha basado en comprobar si la empresa cuenta con medidas específicas de salud laboral, verificando sobre todo, aspectos tales como: la existencia de una evaluación previa por su parte de los riesgos laborales asociados a cada puesto en cuestión y a cada trabajador o trabajadora, el buen uso de los equipos de protección individual, o si se ha

D^a Beatriz Méndez Díaz
Vocal

D^a Carmelo Armas Cabrera
Secretaria

20

considerado el hecho de que una actividad pueda afectar de distinta forma a las personas trabajadoras en función de su género y ocupación procediendo a desarrollar medidas que coadyuven a la adaptación persona - puesto.

De los resultados del estudio de las cuestiones planteadas, se obtiene que **Gratecsa**:

- Cumple con la correcta evaluación, prevención y actualización de la normativa en materia de riesgos laborales para prevenir los daños a los que de manera diferenciada se pudieran estar exponiendo los hombres y las mujeres de la plantilla.
- En cuanto a los equipos de protección individual, la empresa también ha realizado un análisis pormenorizado de los mismos para que su uso sea seguro y útil en cada uno de los puestos de trabajo.
- Cuenta con un informe con los datos relativos a la siniestralidad registrada desagregado por sexo y categoría y, por otro lado, se ejecuta y desarrolla el análisis de las instalaciones y recursos de los que dispone para hombres y mujeres procediendo a una adaptación específica de cada persona y puesto en cuestión, manifestando, con ello, su responsabilidad para con las necesidades específicas de cada persona trabajadora.
- No se ofrecen sesiones informativas sobre los posibles problemas específicos de salud que afectan a las mujeres y a los hombres.
- En cuanto al Protocolo de prevención de riesgos durante el embarazo y lactancia, **Gratecsa** cumple con la revisión y posible actualización del mismo, sin embargo no se ocupa de la difusión expresa a la plantilla del mencionado protocolo.

3.13 Violencia de género

Para el análisis de esta materia se ha tenido en consideración el desarrollo de medidas en relación con la prevención y erradicación de la violencia de género, tanto en el ámbito interno de la organización como en el externo.

En este sentido, **Gratecsa** se compromete a difundir los derechos laborales y de seguridad social de las víctimas de violencia de género recogidos tanto en el Estatuto de los Trabajadores como, específicamente, en la Ley de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

3.14 Comunicación incluyente y uso no sexista del lenguaje

El estudio de esta materia va dirigido a evaluar la existencia de una política de comunicación no sexista que homogenice los criterios de uso del lenguaje en la empresa.

En el caso de **Gratecsa**, tras el análisis realizado, se llega a la conclusión de que de que desarrolla un uso sexista del lenguaje, concretamente, hace un **uso discriminatorio del masculino en las categorías profesionales**.

D^a Elsa Posada Santana
Vocal

D^a Leticia Rodríguez Hernández
Presidencia

21

04 OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

La Política de Igualdad de **Gratecsa** se centra en la integración de principios, acciones y objetivos, orientados a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. En este sentido, los **objetivos generales**, que sustentan la Política y se integran en el presente Plan de Igualdad, son:

1. Integrar y lograr la plena igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el sistema general de gestión de **Gratecsa**.
2. Aplicar y garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el conjunto de las actividades, en los procesos técnicos y productivos de **Gratecsa**, así como en la organización del trabajo y condiciones en que este se presta.
3. Identificar y eliminar la segregación horizontal y/o vertical en **Gratecsa**.
4. Definir recomendaciones y propuestas de acción tendientes a corregir las desigualdades o necesidades detectadas e integrar resultados medibles.
5. Asumir nuestra responsabilidad social, contribuyendo a la integración y normalización de nuevas visiones y categorías de género.
6. Velar por el cumplimiento de la normativa y legislación vigentes
7. Sensibilizar y comprometer a todo el ecosistema de **Gratecsa** con la igualdad y su realidad.
8. Ser un referente por el compromiso con la calidad de nuestro servicio.

En este sentido, estos objetivos nos plantean retos tanto de cambio organizacional (funcionamiento interno), como de carácter social, orientados a promover el cambio de valores, el empoderamiento de las mujeres, la organización social responsable y la erradicación de la discriminación y violencia sobre las mujeres.

Por tanto, para lograr los objetivos propuestos, **Gratecsa** viene obligada a implementar los oportunos Planes de Igualdad, que deberán orientarse a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres mediante la erradicación de cualquier tipo de desigualdad o discriminación que por razón de sexo pueda existir en la empresa.

Así, el Plan de Igualdad de cada período debe definir, englobar, especificar y analizar el conjunto de objetivos, medidas y acciones de dicho período, para lograr no solamente alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en **Gratecsa**, sino también examinar las prácticas adecuadas para mantenerla una vez lograda. Es por ello que el presente Plan de Igualdad debe orientar a todas las personas trabajadoras de la empresa para que, en todo momento, contribuyan en sus actuaciones a cambiar los paradigmas que sostienen y justifican la infrarrepresentación femenina en cualquier ámbito, o en términos más genéricos, la superioridad de un sexo sobre otro.

Por otro lado, en la línea de los objetivos generales incluidos en la Política de Igualdad, una vez elaborado el informe diagnóstico, se aprueban e integran en el presente Plan de Igualdad los siguientes **objetivos específicos**:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la empresa.
- Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la empresa y especialmente en la gestión de los recursos humanos.
- Velar por el cumplimiento de la normativa y legislación vigentes.
- Asumir la debida responsabilidad social, contribuyendo a la integración y normalización de

D^a Beatriz Méndez Díaz
Vocal

D. Carmelo Arnas Cabrera
Secretaría

22

D^a Elisa Posada Santana
Vocal

D^a Leticia Rodríguez Hernández
Presidencia

23

nuevas visiones y categorías de género.

- Sensibilizar y comprometer a toda la plantilla con la perspectiva de género.
- Alcanzar la igualdad de sexo mediante la promoción, el fortalecimiento y el desarrollo de la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito de la empresa.
- Promover procesos de selección y promoción en igualdad de condiciones y la utilización del lenguaje sexista.
- Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.
- Garantizar igualdad retributiva para trabajos de igual valor y la igualdad retributiva en áreas concretas donde se han detectado desigualdades por cuestiones de género.
- Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa desarrollando políticas de corresponsabilidad, etc.
- Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas en el colectivo de personas trabajadoras infrarrepresentadas y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.
- Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa, tanto interna como externa. Identificar y eliminar la segregación horizontal y/o vertical en la empresa.
- Identificar y eliminar la segregación horizontal y/o vertical en la empresa.
- Obtener información específica al género subrepresentado de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por el otro género.

Señalar, además, que a lo largo del presente Plan se definen las acciones y medidas específicas vinculadas a la consecución y cumplimiento de los objetivos señalados.

05 MEDIDAS

D^a Beatriz Méndez Díaz
Vocal

D. Carmelo Armas Cabrera
Secretaría

24

D^a Elsa Posada Santana
Vocal

D^a Leticia Rodríguez Hernández
Presidencia

25

5.1 Selección y contratación

Medida 1.1 Priorizar, en condiciones de igualdad de méritos y capacidad para el desempeño del puesto de trabajo a cubrir, la contratación del sexo menos representado en el respectivo puesto.

Objetivo/meta

Evitar y/o disminuir la masculinización de ciertos puestos de trabajo de Gratecsa.

Indicadores

Número o porcentaje de las nuevas incorporaciones desagregado por sexo y por puesto de trabajo concreto.

Departamento y/o responsable

Departamento o persona responsable de Recursos Humanos.

Personas destinatarias

Las personas que participan en los procesos de selección para los puestos de trabajo que adolezcan de infrarepresentación femenina.

Plazo

A partir del primer trimestre del primer año y durante toda la vigencia del Plan.

Grado de prioridad

Alto.

Recursos

Técnicos y/o tecnológicos: Bases de datos de los procesos de selección.

Medida 1.2 Colaborar con entidades formativas para la captación de candidaturas en las que se formen a las personas en materia de igualdad.

Objetivo/meta

Promover la selección y contratación de personas a través de entidades en las que se forme en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Indicadores

Número de personas contratadas a través de las colaboraciones con entidades diferenciada por sexo.

Entidades con las que realizan los acuerdos (Femopa, FULP, Fundación Laboral, IES...).

Departamento y/o responsable

Departamento o persona responsable de Recursos Humanos.

Personas destinatarias

Las personas que participan en los procesos de selección.

Plazo

A partir del segundo trimestre del segundo año y durante toda la vigencia del Plan.

Grado de prioridad

Alto.

Recursos


Dª Beatriz Méndez Díaz
Vocal


D. Carmelo Armas Cabrera
Secretaría

5.2 Clasificación profesional

Medida 2.1 Actualizar periódicamente la valoración de puestos de trabajo desde la perspectiva de género.

Objetivo/meta

Comprobar que la ordenación y/o valoración de los diferentes puestos de trabajo carece de carácter discriminatorio.

Indicadores

Resultados obtenidos de la valoración de puestos realizada.

Departamento y/o responsable

Departamento o persona responsable de la Organización.

Personas destinatarias

Las personas trabajadoras de Gratecsa y las futuras incorporaciones.

Plazo

En el segundo trimestre del segundo año y en el tercer trimestre del tercer año del Plan.

Grado de prioridad

Alto.

Recursos

Técnicos y/o tecnológicos: Herramienta de valoración de puestos de trabajo facilitada por el Ministerio de Igualdad.

Medida 2.2 Analizar periódicamente la valoración de puestos de trabajo desde la perspectiva de género.

Objetivo/meta

Comprobar que la ordenación y/o valoración de los diferentes puestos de trabajo carece de carácter discriminatorio.

Indicadores

Informe de Resultados obtenidos de la valoración de puestos realizada.

Departamento y/o responsable

Departamento o persona responsable de la Organización.

Personas destinatarias

Las personas trabajadoras de Gratecsa y las futuras incorporaciones.

Plazo

En el segundo trimestre del segundo año y en el tercer trimestre del tercer año del Plan.

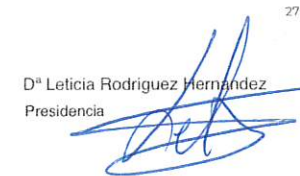
Grado de prioridad

Alto.

Recursos

Técnicos y/o tecnológicos: Herramienta de valoración de puestos de trabajo facilitada por el Ministerio de Igualdad.


Dª Elsa Posada Santana
Vocal


Dª Leticia Rodríguez Hernández
Presidencia

Medida 2.3 Eliminar la masculinización en la denominación de las categorías profesionales y puestos mediante la utilización de términos neutros, abordados desde la perspectiva de género.

Objetivo/meta
Eliminar el uso del lenguaje discriminatorio en la documentación de la empresa.
Indicadores
Comprobación de la efectiva eliminación y modificación de las denominaciones no neutras de los documentos de la empresa.
Departamento y/o responsable
Departamento o persona responsable de la Organización.
Personas destinatarias
Las personas trabajadoras de Gratecsa.
Plazo
A partir del primer trimestre del primer año y durante toda la vigencia del Plan.
Grado de prioridad
Alto.
Recursos
Materiales: Documentación de la empresa.

5.3 Formación

Medida 3.1 Impartir formación específica en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres a todas las personas con puestos de responsabilidad de la empresa.

Objetivo/meta
Lograr que los altos cargos y personas responsables en la empresa se formen en criterios de igualdad y puedan transmitir estos principios a niveles inferiores, así como mediante los procesos que lleven a cabo en función de su actividad.
Indicadores
Número de cursos y de horas dedicadas a la formación de responsabilidades de departamento, dirección y personas trabajadoras que ocupan puestos de mayor responsabilidad.
Departamento y/o responsable
Departamento o persona responsable de Formación y Desarrollo.
Personas destinatarias
Las personas trabajadoras con cargos de responsabilidad de Gratecsa.
Plazo
A partir del segundo trimestre del primer año y durante la vigencia del Plan.
Grado de prioridad
Alto.
Recursos
Económicos: el coste de la contratación del curso a una empresa externa. Técnicos y/o tecnológicos: en su caso, plataforma online.


D. Beatriz Méndez Díaz
Vocal


D. Carmelo Armas Cabrera
Secretaría

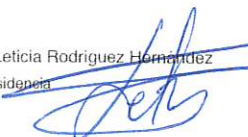
Medida 3.2 Impartir formación específica en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres a todas las personas trabajadoras de la empresa.

Objetivo/meta
Lograr que las personas trabajadoras de la empresa se formen en criterios de igualdad y puedan transmitir estos principios a niveles inferiores, así como mediante los procesos que lleven a cabo en función de su actividad.
Indicadores
Número de cursos y de horas dedicadas a la formación de responsabilidades de departamento, dirección y personas trabajadoras que ocupan puestos de mayor responsabilidad.
Departamento y/o responsable
Departamento o persona responsable de Formación y Desarrollo.
Personas destinatarias
Las personas trabajadoras de Gratecsa.
Plazo
A partir del segundo trimestre del primer año y durante la vigencia del Plan.
Grado de prioridad
Alto.
Recursos
Económicos: el coste de la contratación del curso a una empresa externa. Técnicos y/o tecnológicos: en su caso, plataforma online.

Medida 3.3 Realizar los cursos de formación dentro de la jornada laboral, teniendo en cuenta, en su caso y en la medida de lo posible, los diferentes horarios y turnos de trabajo de quienes asistan a ellos.

Objetivo/meta
Evitar la reducción del tiempo de ocio o descanso de las personas trabajadoras, dedicando una parte de la jornada laboral a la realización de los módulos formativos e intentando adaptar los horarios y turnos de las personas que asisten y/o participan en la presentación de los cursos.
Indicadores
Horario de inicio y finalización de los cursos formativos.
Departamento y/o responsable
Departamento o persona responsable de Formación y Desarrollo. Departamento o persona responsable de Comunicación.
Personas destinatarias
Las personas trabajadoras de Gratecsa.
Plazo
A partir del segundo trimestre del primer año y durante la vigencia del Plan.
Grado de prioridad
Alto.
Recursos
Materiales: Habilitación de espacios en la empresa para la impartición de los módulos. Económicos: Tiempo de horas productivas reemplazadas por horas de formación.


D. Elsa Posada Santana
Vocal


D. Leticia Rodríguez Hernández
Presidenta

Medida 3.4 Formar en liderazgo y gestión de conflictos a los mandos intermedios.

Objetivo/meta

Lograr que las personas con cargos de responsabilidad de la empresa se formen en liderazgo y gestión de conflictos y puedan transmitir estos principios a niveles inferiores, así como mediante los procesos que lleven a cabo en función de su actividad.

Indicadores

Número de cursos y de horas dedicadas a la formación de responsabilidades de departamento, dirección y personas trabajadoras que ocupan puestos de mayor responsabilidad.

Número de personas que reciben la formación, desagregado por sexo.

Departamento y/o responsable

Departamento o persona responsable de Formación y Desarrollo.

Personas destinatarias

Las personas trabajadoras de Gratecsa.

Plazo

A partir del tercer trimestre del primer año y de manera anual.

Grado de prioridad

Alto.

Recursos

Económicos: el coste de la contratación del curso a una empresa externa.

Técnicos y/o tecnológicos: en su caso, plataforma online.

5.4 Promoción

Medida 4.1 Facilitar y comunicar a la plantilla de forma periódica, información actualizada sobre las oportunidades de carrera y/o vacantes existentes en cada área o centro de trabajo incluyendo los requisitos y condiciones necesarias para acceder al puesto concreto.

Objetivo/meta

Lograr que la información sobre las plazas disponibles en los distintos niveles y/o grupos profesionales sea accesible para toda la plantilla sin ningún tipo de discriminación de género.

Indicadores

Comunicaciones internas a la plantilla.

Información expuesta en el tablón de anuncios.

Número de personas promocionadas, desagregado por sexo.

Departamento y/o responsable

Departamento o persona responsable de Recursos Humanos.

Departamento o persona responsable de Comunicación.

Personas destinatarias

Las personas trabajadoras de Gratecsa.

Plazo

A partir del tercer trimestre del primer año y durante la vigencia del Plan.

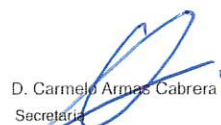
Grado de prioridad

Alto.

Recursos

Técnicos y/o tecnológicos: Canales y/o herramientas de comunicación interna.


Dª Beatriz Méndez Díaz
Vocal


D. Carmelo Armas Cabrera
Secretaría

5.5 Condiciones de trabajo

Medida 5.1 Ofrecer a las personas trabajadoras la posibilidad de disfrutar por horas los días correspondientes por convenia.

Objetivo/meta

Implementar mejoras que faciliten la conciliación a las personas trabajadoras de la empresa.

Indicadores

Número de personas que hacen uso del día correspondiente por horas, desagregado por sexo.

Departamento y/o responsable

Departamento o persona responsable de Recursos Humanos.

Personas destinatarias

Las personas trabajadoras de Gratecsa.

Plazo

A partir del primer trimestre del segundo año y durante la vigencia del Plan.

Grado de prioridad

Alto.

Recursos

Medida 5.2 Ofrecer y difundir la posibilidad de hacer uso del permiso por hospitalización de familiares en un periodo no superior a los 15 días posteriores al hecho causante, a solicitud de la persona trabajadora y previa justificación.

Objetivo/meta

Facilitar y fomentar medidas destinadas a promocionar la flexibilización de las personas que trabajan en Gratecsa.

Indicadores

Número de personas trabajadoras, desagregado por sexo, que se acogen a la medida.

Comunicación de la medida a la plantilla.

Departamento y/o responsable

Departamento o persona responsable de Recursos Humanos.

Personas destinatarias

Las personas trabajadoras de Gratecsa.

Plazo

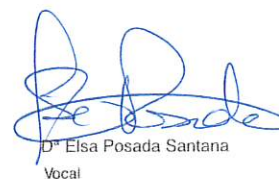
A partir del tercer trimestre del primer año y durante la vigencia del Plan.

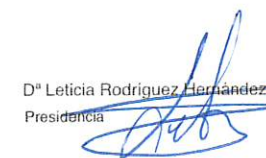
Grado de prioridad

Alto.

Recursos

Técnicos y/o tecnológicos: Canales y/o herramientas de comunicación y difusión interna.


Dª Elsa Posada Santana
Vocal


Dª Leticia Rodríguez Hernández
Presidencia

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

Medida 61 *Difundir anualmente a toda la plantilla el plan de medidas de conciliación que se aplica en la empresa.*

Objetivo/meta

Dar a conocer a todas las personas trabajadoras, a través de folletos informativos, las medidas de conciliación que la empresa pone a su disposición y que pueden solicitar siempre que necesiten.

Indicadores

Número de folletos informativos difundidos desagregados por sexo.
Número de personas, desagregado por sexos que se acogen a las medidas establecidas.

Departamento y/o responsable

Departamento o persona responsable de Recursos Humanos.
Departamento o persona responsable de Comunicación.

Personas destinatarias

Las personas trabajadoras de Gratecsa.

Plazo

A partir del segundo trimestre del segundo año de vigencia del Plan.

Grado de prioridad

Medio.

Recursos

Económicos: Coste de la elaboración de los folletos informativos.
Técnicos y/o tecnológicos: Canales y/o herramientas de comunicación interna.

5.7 Infrarrepresentación femenina

Medida 71 *Llevar un registro periódico actualizado, desagregado por sexo, estudios y puesto de trabajo, que permita conocer el nivel de formación de las mujeres y los hombres que conforman la plantilla y el cargo que ocupan.*

Objetivo/meta

Analizar la existencia de sesgos de género entre la plantilla en relación a la formación poseída y puesto de trabajo ocupado.

Indicadores

Registros anuales y sus debidas actualizaciones.

Departamento y/o responsable

Departamento o persona responsable de Recursos Humanos.

Personas destinatarias

Las personas trabajadoras de Gratecsa.

Plazo

A partir del primer trimestre del segundo año de vigencia del Plan.

Grado de prioridad

Medio.

Recursos

Técnicos y/o tecnológicos: Base de datos interna.

D^a Beatriz Méndez Díaz
Vocal

D. Carmelo Armas Cabrera
Secretaría

Medida 72 *Realizar un seguimiento específico de las promociones de mujeres con contratos a tiempo parcial y/o jornada reducida.*

Objetivo/meta

Facilitar la promoción de las mujeres de la plantilla con modalidades de contrato parciales o reducidos.

Indicadores

Número de mujeres promocionadas con modalidades de contrato parciales o reducidos.

Departamento y/o responsable

Departamento o persona responsable de Recursos Humanos.

Personas destinatarias

Las personas trabajadoras de Gratecsa contratadas a tiempo parcial y/o a jornada reducida.

Plazo

A partir del primer trimestre del segundo año de vigencia del Plan.

Grado de prioridad

Medio.

Recursos

Técnicos y/o tecnológicos: Base de datos y/o registro de los procesos de promoción.

5.8 Prevención del acoso

Medida 81 *Realizar formación específica en materia de prevención del Acoso a todos los niveles de la empresa.*

Objetivo/meta

Fomentar la cultura preventiva del acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género en todos los ámbitos de la empresa.

Indicadores

Número de horas dedicadas a la formación de todas las personas trabajadoras, desagregado por sexo.
Número de personas que han recibido la formación, desagregado por sexo.

Departamento y/o responsable

Departamento o persona responsable de Formación y/o RRHH.

Personas destinatarias

Las personas trabajadoras de Gratecsa.

Plazo

A partir del tercer trimestre del primer año y anualmente durante toda la vigencia del Plan.

Grado de prioridad

Alto.

Recursos

Económicos: el coste de la contratación del curso a una empresa externa.
Técnicos y/o tecnológicos: en su caso, plataforma online.

D^a Elsa Posada Santana
Vocal

D^a Leticia Rodríguez Hernández
Presidencia

Medida 8.2 Realizar una versión reducida del Protocolo que incluya las definiciones, conductas y el procedimiento de una forma clara y sencilla y difundir a través de un código QR.

Objetivo/meta

Lograr que todas las personas trabajadoras sean conocedoras del contenido del Protocolo de Acoso, especialmente de las situaciones que lo suponen y de las vías para denunciarlo.

Indicadores

Notificación y/o traslado del documento a la plantilla desagregada por sexo.

Departamento y/o responsable

Departamento o persona responsable de Comunicación.

Personas destinatarias

Las personas trabajadoras de Gratecsa.

Plazo

Primer segundo del primer año y durante toda la vigencia del Plan.

Grado de prioridad

Alto.

Recursos

Técnicos y/o tecnológicos: Canales y/o herramientas de comunicación interna.

5.9 Salud laboral con perspectiva de género

Medida 9.1 Realizar un análisis de prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género, así como la evaluación de los riesgos psicosociales.

Objetivo/meta

Adaptar las herramientas y/o procedimientos de prevención de riesgos laborales implantados en la empresa a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de las personas trabajadoras.

Indicadores

Documento Plan de Evaluación de Prevención de Riesgos Laborales.

Departamento y/o responsable

Departamento o persona responsable de PRL.

Personas destinatarias

Las personas trabajadoras de Gratecsa con responsabilidad.

Plazo

A partir del tercer trimestre del primer año y durante la vigencia del Plan.

Grado de prioridad

Alto.

Recursos

Económicos: Costes relativos a la adecuación de los materiales y/o instrumentos de prevención de riesgos laborales.


Dª Beatriz Méndez Díaz
Vocal


D. Carmelo Armas Cabrera
Secretaría

Medida 9.2 Ofrecer en los reconocimientos médicos pruebas específicas atendiendo a los problemas de salud específicos que afectan a hombres y mujeres. Revisión ginecológica a mujeres mayores de 45 años y análisis PCA a los hombres mayores de 55.

Objetivo/meta

Mejorar la salud de las personas trabajadoras sobre las afecciones o padecimientos que atañen específicamente a mujeres y a hombres.

Indicadores

Número de revisiones ginecológicas.

Número de análisis PCA.

Departamento y/o responsable

Departamento o persona responsable de PRL.
Departamento o persona responsable de RRHH.

Personas destinatarias

Las personas trabajadoras de Gratecsa.

Plazo

A partir del primer trimestre del segundo año de vigencia del Plan y cada dos años.

Grado de prioridad

Bajo.

Recursos

Económicos: coste de las pruebas médicas.

Medida 9.3 Establecer sesiones informativas sobre los problemas de salud específicos que afectan a hombres y mujeres.

Objetivo/meta

Informar a las personas trabajadoras sobre las afecciones o padecimientos que atañen específicamente a mujeres y a hombres.

Indicadores

Número de horas dedicadas a las sesiones informativas sobre los problemas de salud de mujeres y hombres.

Contenido de la información facilitada a las personas trabajadoras.

Departamento y/o responsable

Departamento o persona responsable de PRL.
Departamento o persona responsable de Formación.

Personas destinatarias

Las personas trabajadoras de Gratecsa.

Plazo

A partir del tercer trimestre del segundo año de vigencia del Plan.

Grado de prioridad

Bajo.

Recursos

Económicos: coste de contratación de la formación.


Dª Elsa Posada Santana
Vocal


Dª Leticia Rodríguez Hernández
Presidencia

5.10 Violencia de género

Medida 10.1 Sensibilizar a la plantilla a través de la facilitación de información sobre violencia de género.

Objetivo/meta
Dar información a las personas trabajadoras sobre las situaciones de violencia de género a las que se enfrentan las mujeres.
Indicadores
Comunicaciones anuales realizadas a la plantilla.
Departamento y/o responsable
Departamento o persona responsable de PRL. Departamento o persona responsable de Comunicación.
Personas destinatarias
Las personas trabajadoras de Gratecsa.
Plazo
A partir del segundo trimestre del primer año de vigencia del Plan.
Grado de prioridad
Alto.
Recursos
Técnico y/o tecnológicos: Canales y/o herramientas de comunicación interna.

Medida 10.2 Informar a la plantilla sobre los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género y, en su caso, las mejoras que pudieran existir por la aplicación del Plan de Igualdad.

Objetivo/meta
Lograr que todas las personas trabajadoras conozcan los derechos reconocidos a las víctimas de violencia de género y las medidas que incluye el Plan para ampliarlos.
Indicadores
Comunicaciones y/o notificaciones realizadas a la plantilla.
Departamento y/o responsable
Departamento o persona responsable de PRL. Departamento o persona responsable de Comunicación.
Personas destinatarias
Las personas trabajadoras de Gratecsa.
Plazo
A partir del tercer trimestre del primer año de vigencia del Plan.
Grado de prioridad
Alto.
Recursos
Técnico y/o tecnológicos: Canales y/o herramientas de comunicación interna.

D^a Beatriz Méndez Díaz
Vocal

D. Carmelo Armas Cabrera
Secretaría

5.11 Comunicación incluyente y uso no sexista del lenguaje

Medida 11.1 Elaborar, publicar y difundir entre la plantilla un Código de buenas prácticas sobre el uso no sexista del lenguaje.

Objetivo/meta
Fomentar y concienciar sobre la utilización de un lenguaje inclusivo en las comunicaciones, procesos y escritos internos y externos de la empresa.
Indicadores
Análisis del contenido del Código de buenas prácticas. Publicación del documento en el boletín de empresa y/o tablón de anuncios. Notificación y/o comunicación a la plantilla.
Departamento y/o responsable
Departamento o persona responsable de Recursos Humanos. Departamento o personas responsable de Comunicación.
Personas destinatarias
Las personas trabajadoras de Gratecsa.
Plazo
Primer trimestre del segundo año de vigencia del Plan.
Grado de prioridad
Alto.
Recursos
Técnicos y/o tecnológicos: Canales y/o herramientas de comunicación interna, y boletín de empresa. Materiales: Tablón de anuncios. Económicos: Recursos propios y/o soporte externo para la elaboración del código y/o manual de buenas prácticas.

Medida 11.1 Elaborar, publicar y difundir entre la plantilla un Código de buenas prácticas sobre el uso no sexista del lenguaje.

Objetivo/meta
Fomentar y concienciar sobre la utilización de un lenguaje inclusivo en las comunicaciones, procesos y escritos internos y externos de la empresa.
Indicadores
Análisis del contenido del Código de buenas prácticas. Publicación del documento en el boletín de empresa y/o tablón de anuncios. Notificación y/o comunicación a la plantilla.
Departamento y/o responsable
Departamento o persona responsable de Recursos Humanos. Departamento o personas responsable de Comunicación.
Personas destinatarias
Las personas trabajadoras de Gratecsa.
Plazo
Primer trimestre del segundo año de vigencia del Plan.
Grado de prioridad
Alto.
Recursos
Técnicos y/o tecnológicos: Canales y/o herramientas de comunicación interna, y boletín de empresa. Materiales: Tablón de anuncios. Económicos: Recursos propios y/o soporte externo para la elaboración del código y/o manual de buenas prácticas.

D^a Elsa Posada Santaña
Vocal

D^a Leticia Rodríguez Hernández
Presidencia

5.12 Implantación

El Plan de Igualdad será de aplicación a partir del día siguiente a la fecha de aprobación. En esta fase de ejecución se pondrán en marcha todas las medidas definidas en el Plan, para cada área de actuación, de acuerdo con la planificación prevista en el cronograma.

CRONOGRAMA MEDIDAS																	
Nº	MEDIDAS	PRIMER AÑO				SEGUNDO AÑO				TERCER AÑO				CUARTO AÑO			
		1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
1	Elaborar el Plan de Igualdad de oportunidades de género y su implementación en el ámbito de la empresa.																
2	Elaborar el Plan de Igualdad de oportunidades de género y su implementación en el ámbito de la empresa.																
3	Elaborar el Plan de Igualdad de oportunidades de género y su implementación en el ámbito de la empresa.																
4	Elaborar el Plan de Igualdad de oportunidades de género y su implementación en el ámbito de la empresa.																
5	Elaborar el Plan de Igualdad de oportunidades de género y su implementación en el ámbito de la empresa.																
6	Elaborar el Plan de Igualdad de oportunidades de género y su implementación en el ámbito de la empresa.																
7	Elaborar el Plan de Igualdad de oportunidades de género y su implementación en el ámbito de la empresa.																
8	Elaborar el Plan de Igualdad de oportunidades de género y su implementación en el ámbito de la empresa.																
9	Elaborar el Plan de Igualdad de oportunidades de género y su implementación en el ámbito de la empresa.																
10	Elaborar el Plan de Igualdad de oportunidades de género y su implementación en el ámbito de la empresa.																
11	Elaborar el Plan de Igualdad de oportunidades de género y su implementación en el ámbito de la empresa.																
12	Elaborar el Plan de Igualdad de oportunidades de género y su implementación en el ámbito de la empresa.																
13	Elaborar el Plan de Igualdad de oportunidades de género y su implementación en el ámbito de la empresa.																
14	Elaborar el Plan de Igualdad de oportunidades de género y su implementación en el ámbito de la empresa.																
15	Elaborar el Plan de Igualdad de oportunidades de género y su implementación en el ámbito de la empresa.																
16	Elaborar el Plan de Igualdad de oportunidades de género y su implementación en el ámbito de la empresa.																
17	Elaborar el Plan de Igualdad de oportunidades de género y su implementación en el ámbito de la empresa.																
18	Elaborar el Plan de Igualdad de oportunidades de género y su implementación en el ámbito de la empresa.																
19	Elaborar el Plan de Igualdad de oportunidades de género y su implementación en el ámbito de la empresa.																
20	Elaborar el Plan de Igualdad de oportunidades de género y su implementación en el ámbito de la empresa.																
21	Elaborar el Plan de Igualdad de oportunidades de género y su implementación en el ámbito de la empresa.																
22	Elaborar el Plan de Igualdad de oportunidades de género y su implementación en el ámbito de la empresa.																
23	Elaborar el Plan de Igualdad de oportunidades de género y su implementación en el ámbito de la empresa.																
24	Elaborar el Plan de Igualdad de oportunidades de género y su implementación en el ámbito de la empresa.																
25	Elaborar el Plan de Igualdad de oportunidades de género y su implementación en el ámbito de la empresa.																
26	Elaborar el Plan de Igualdad de oportunidades de género y su implementación en el ámbito de la empresa.																
27	Elaborar el Plan de Igualdad de oportunidades de género y su implementación en el ámbito de la empresa.																
28	Elaborar el Plan de Igualdad de oportunidades de género y su implementación en el ámbito de la empresa.																
29	Elaborar el Plan de Igualdad de oportunidades de género y su implementación en el ámbito de la empresa.																
30	Elaborar el Plan de Igualdad de oportunidades de género y su implementación en el ámbito de la empresa.																
31	Elaborar el Plan de Igualdad de oportunidades de género y su implementación en el ámbito de la empresa.																
32	Elaborar el Plan de Igualdad de oportunidades de género y su implementación en el ámbito de la empresa.																
33	Elaborar el Plan de Igualdad de oportunidades de género y su implementación en el ámbito de la empresa.																
34	Elaborar el Plan de Igualdad de oportunidades de género y su implementación en el ámbito de la empresa.																
35	Elaborar el Plan de Igualdad de oportunidades de género y su implementación en el ámbito de la empresa.																
36	Elaborar el Plan de Igualdad de oportunidades de género y su implementación en el ámbito de la empresa.																
37	Elaborar el Plan de Igualdad de oportunidades de género y su implementación en el ámbito de la empresa.																
38	Elaborar el Plan de Igualdad de oportunidades de género y su implementación en el ámbito de la empresa.																
39	Elaborar el Plan de Igualdad de oportunidades de género y su implementación en el ámbito de la empresa.																
40	Elaborar el Plan de Igualdad de oportunidades de género y su implementación en el ámbito de la empresa.																

06 COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

D^a Beatriz Méndez Díaz
Vocal

D. Carmelo Amas Cabrera
Secretaría

D^a Elsa Posada Santana
Vocal

D^a Leticia Rodríguez Hernández
Presidencia

6.1 Composición

En relación a la vigencia, seguimiento, evaluación y revisión del plan, el RD 901/2020 dispone que en el Plan de Igualdad deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

En este sentido, el seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad.

Las partes acuerdan que la Comisión de Seguimiento esté compuesta por las personas integrantes de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, quedando sujeta a su regulación a lo dispuesto en el Régimen de Funcionamiento aprobado en la sesión de constitución.

En representación de la empresa,

Carmelo Armas Cabrera (Gerente)

Leticia Rodríguez Hernández (Responsable dpto. Administración)

En representación de las personas trabajadoras,

Beatriz Méndez Díaz (UGT FICA)

Elsa Posada Santana (Secretaría de Acción Sindical, Negociación Colectiva y Sostenibilidad CCOO)

6.2 Régimen de funcionamiento

6.2.1 Composición

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad estará compuesta por cuatro personas elegidas de forma paritaria entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, procurando que las personas que integren la Comisión tengan formación en género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Asimismo deberá formar parte de la Comisión la persona responsable del área de recursos humanos de la empresa.

6.2.2 Competencias

De conformidad con lo dispuesto en el **art. 6 del RD 901/2020**, la Comisión de Negociadora del Plan de Igualdad tendrá, como mínimo, las siguientes competencias:

- Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los

medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.

- Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

6.2.3 Funciones

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, asumirá las siguientes funciones, sin perjuicio de los posibles acuerdos de delegación expresa:

- Velar por el cumplimiento de la organización del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, junto con la implantación de mecanismos o propuestas para la sensibilización de las personas trabajadoras de la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la empresa y la necesidad de que participen en el desarrollo de las diferentes fases para arrancar el Plan de Igualdad.
- Informar a la plantilla sobre los distintos acuerdos e hitos relacionados con la elaboración, aprobación e implantación del Plan de Igualdad.
- Elaborar propuestas de aquellas acciones dirigidas a erradicar la segregación horizontal y vertical, así como la discriminación directa o indirecta.
- Recibir toda la información necesaria para realizar el Diagnóstico de situación en la empresa, junto con su posterior examen, debate y validación.
- Impulsar la difusión, conocimiento e implantación del Plan de Igualdad, así como recoger y evaluar sugerencias sobre el mismo.
- Emitir, recopilar y conocer los informes, estadísticas y/o datos que evalúan la consecución de los objetivos marcados y que aparecen señalados en el Plan de Igualdad como instrumentos de recogida de información.
- Conocer el número de casos que por acoso sexual o por razón de sexo se hayan producido.
- Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
- Constatar la relación o no de las acciones previstas.
- Constatar el grado de participación de la plantilla en la elaboración y aplicación del Plan.
- Constatar el cumplimiento del calendario de actuaciones previsto.
- Identificar y buscar soluciones a los problemas que puedan surgir durante el desarrollo del Plan de Igualdad.
- Formular recomendaciones para el mejor desarrollo del Plan de Igualdad.
- Asesorar, desde la perspectiva de género en cualquier materia.
- Reaccionar con nuevas acciones ante contingencias no previstas durante la aplicación del Plan.

D^a Beatriz Méndez Díaz
Vocal

D. Carmelo Armas Cabrera
Secretaría

D^a Elsa Posada Santana
Vocal

D^a Leticia Rodríguez Hernández
Presidencia

16. Elaborar una memoria anual, donde se recogerá el trabajo realizado.
17. Impulsar acciones y/o medidas orientadas a la información, sensibilización y formación de la plantilla.

6.2.4 Constitución

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad se entenderá válidamente constituida cuando asistan, presentes o representadas, la mayoría de las personas que la integran, a cuyo fin se procurará la delegación y voto, en caso de no poder asistir.

6.2.5 Acuerdos

De conformidad con lo dispuesto en el RD 901/2020, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.

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

6.2.6 Actas

Señalar que, según lo establecido en el RD 901/2020, el resultado de las negociaciones, deliberaciones y acuerdos deberá plasmarse por escrito. Asimismo, las actas deberán firmarse por las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad laboral competente, a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.

En virtud de lo anterior, de cada reunión que celebre la Comisión se levantará acta, que recogerá necesariamente:

- a. Asistencia y representación
- b. Fecha y lugar de celebración
- c. Datos de la convocatoria
- d. Orden del día de la sesión
- e. Detalle de los asuntos debatidos
- f. Resumen de las intervenciones
- g. Acuerdos alcanzados
- h. Documentos presentados
- i. Ruegos y preguntas
- j. Redacción, lectura y aprobación del acta.

D^a Beatriz Méndez Díaz
Vocal

D. Carmelo Amas Cabrera
Secretaría

D^a Elsa Posada Santana
Vocal

D^a Leticia Rodríguez Hernández
Presidencia

07
SEGUIMIENTO
REVISIÓN

7.1 Marco legal

En virtud de las exigencias legales, tras la aprobación del plan de igualdad y una vez iniciado el período de vigencia de este, **Gratecsa**, a la vez que pone en marcha el desarrollo de todas las acciones previstas, se compromete a llevar a cabo un control de las mismas, así como de los resultados inmediatos, o lo que es lo mismo, a revisar la implementación del Plan a través del denominado sistema de seguimiento.

En la misma línea, señalar que **Gratecsa** designa a su propia *Comisión Negociadora del Plan de Igualdad como órgano de vigilancia y seguimiento del Plan de Igualdad*, la cual se ha compuesto teniendo en cuenta una distribución paritaria de hombres y mujeres, y en la que participan personas trabajadoras que integran la plantilla y que se muestran totalmente comprometidas con los criterios de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.

Asimismo, es necesario dejar constancia de que esta Comisión cumple expresamente los requerimientos legales, realizando el sistema de seguimiento exigido por la norma de forma periódica, siguiendo las pautas del calendario de actuaciones que la empresa ha diseñado para la implementación de las acciones a lo largo de las distintas etapas de vigencia del Plan de Igualdad, y previendo sistemas de solución de conflictos en caso de incumplimiento de las mismas.

Por otro lado, aclarar que para asegurar el control de la efectiva implantación de las medidas se tomarán en consideración los indicadores desarrollados para cada tipo de medida incluida en el Plan. Para la selección de estos indicadores, cuantitativos y cualitativos, se ha revisado que estos sean coherentes con los objetivos generales y específicos recogidos en el plan, comparables en el tiempo, desagregados por sexo, y definidos de forma clara para facilitar su utilización.

Además, siguiendo las recomendaciones expresas de la *Guía para la Elaboración de Planes de Igualdad en las empresas*, y en aras a garantizar la correcta de la implementación de las acciones aprobadas para el presente plan, se han utilizado diferentes tipos de indicadores a fin de lograr un control más pormenorizado.

7.2 Objetivos y órganos que intervienen

Por un lado, los objetivos y/o finalidad del sistema de implantación y seguimiento del Plan de Igualdad se basan en:

1. Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el plan de igualdad.
2. Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan: nivel de ejecución, adecuación de recursos empleados, cumplimiento del cronograma, etc.
3. Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario.

Por otro lado, las personas y órganos que participan en el proceso son:

1. La **dirección de la empresa**, como responsable última de asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la entidad y de asignar los recursos necesarios.

D^a Beatriz Méndez Díaz
Vocal

D. Carmelo Armas Cabrera
Secretaría

2. La **Comisión de Seguimiento**, como órgano principal encargado de la **implantación y seguimiento**, y a quien corresponde el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.
3. La persona o personas designadas como **responsables de las medidas previstas en el plan**, que 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.
4. El departamento de **Recursos Humanos** de **Gratecsa**, o personas responsables de personal que, por su posición estratégica y conocimiento de la empresa, será de gran ayuda para la implementación y seguimiento del plan.
5. La **representación legal de las personas trabajadoras**, que además de formar parte de la comisión negociadora y el órgano de control, recibirá información sobre el contenido del plan, ejecución de las medidas y la consecución de sus objetivos.
6. La **plantilla**, que será informada de todo el proceso en su conjunto, objetivos y contenido del plan de igualdad y podrá participar, aportando información y su valoración del desarrollo, a través de los canales de comunicación internos de la empresa.

7.3 Seguimiento

Gratecsa no entiende el seguimiento como un proceso secundario, sino que forma parte del diseño inicial. En este sentido, la empresa lo lleva a cabo en paralelo con la ejecución de las actuaciones. Con él se realiza el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras.

En la misma línea, una vez que se ha realizado correctamente el seguimiento para la correcta implantación de cada una de las medidas, **Gratecsa** se compromete a la realización de un informe de seguimiento, de forma que a través del mismo se resume toda la información sobre la ejecución de las acciones y se indique, de forma clara y directamente observable, qué acciones se están ejecutando o retrasando, en qué áreas es necesario actuar, qué obstáculos se están presentado, el grado de participación, así como qué cambios y/o avances se están produciendo. La información se extraerá de los datos recopilados a través de las herramientas de seguimiento para el período correspondiente, actualizando la información relativa al período anterior y analizando de forma global los resultados y el proceso de desarrollo del plan. Concretamente, se incluirá en el citado informe la siguiente información:

- Período de referencia y estado de ejecución del Plan.
- Datos generales de la empresa.
- Resultados obtenidos: Por cada actuación se consignarán las fichas de seguimiento de las medidas y un resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación y consecución de objetivos.
- Ejecución del Proceso de implantación. Tratando aspectos como la adecuación de los recursos asignados, las dificultades o resistencias encontradas en la ejecución, o las diferentes soluciones adoptadas.
- Impacto de las medidas: Consignando los avances en la consecución de objetivos marcados en el Plan, los cambios en la gestión y clima empresarial o la corrección de desigualdades.

D^a Elsa Posada Santaña
Vocal

D^a Leticia Rodríguez Hernández
Presidencia

- Conclusiones: Valoración general del proceso de implantación del plan en el periodo de referencia.
- Propuestas de modificación de medidas incluidas en el plan o adopción de otras nuevas si de las conclusiones del seguimiento se estima necesario.

Dicho lo anterior, **Gratecsa** acuerda fijar cuatro seguimientos periódicos:

- Primero: Una vez finalizada la implementación de las medidas previstas para el primer periodo (a los dos años de la implementación del Plan).
- Segundo: Una vez finalizada la implementación de las medidas previstas para el segundo periodo (a los tres años de la implementación del Plan).
- Tercero: Una vez finalizada la implementación de las medidas previstas para el tercer periodo (a los tres años de la implementación del Plan).
- Cuarto: Una vez finalizada la implementación de las medidas previstas para el cuarto periodo (a los tres años de la implementación del Plan).

7.4 Revisión

Al mismo tiempo, **Gratecsa**, en paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas procederá también a la revisión del Plan con el objetivo 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.

Esta revisión se llevará a cabo en los plazos previstos por la Comisión de Seguimiento del mismo, y, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

- Quando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Quando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera 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 de igualdad que haya servido de base para su elaboración.
- Quando 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.

Además, señalar que la 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.

08 PROCEDIMIENTO MODIFICACIÓN



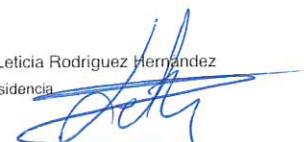
Dª Beatriz Méndez Díaz
Vocal



D. Carmelo Armas Cabrera
Secretaría



Dª Elsa Posada Santana
Vocal



Dª Leticia Rodríguez Hernández
Presidencia

8.1 Procedimiento de modificación

En caso de que se detecten necesidades de modificación en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación, la Comisión de Seguimiento del plan de **Gratecsa** convocará reunión extraordinaria en la que se negociarán las acciones, propuestas y/o medidas a aplicar. El orden del día contendrá los aspectos tratados, propuesta de modificación y los acuerdos alcanzados se recogerán en el acta de reunión pertinente.

En caso de producirse discrepancias en el proceso de aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del Plan de igualdad, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación, no alcanzándose al menos mayoría simple en el seno de la Comisión de Igualdad, respecto a la modificación y/o propuesta de resolución, las partes convienen someterse al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), o acuerdo que lo sustituya, sujetándose integralmente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) / el organismo autonómico similar que tenga la competencia.

09 EVALUACIÓN



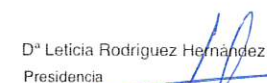
Dª Beatriz Méndez Díaz
Vocal



48
D. Carmelo Armas Cabrera
Secretaría



Dª Elsa Posada Santana
Vocal



49
Dª Leticia Rodríguez Hernández
Presidencia

9.1 Objetivos y órganos que intervienen

Por un lado, los objetivos y/o finalidad del sistema de evaluación del Plan de Igualdad, que realiza un análisis crítico de todo el proceso en su conjunto, se basan en:

1. Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo.
2. Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.
3. Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
4. Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

Por otro lado, las personas y órganos que participan en este proceso son:

1. La **dirección de la empresa**, como responsable última de asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la empresa y de asignar los recursos necesarios.
2. La **Comisión de Seguimiento**, como órgano principal encargado de la **evaluación**. Esta comisión, compuesta por las personas señaladas en el apartado 16.1, recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de acciones, los informes de seguimiento y cualquier otra información relativa a la ejecución del plan a lo largo de toda su vigencia.
1. La **representación legal de las personas trabajadoras**, sin perjuicio de formar parte de la comisión de seguimiento del plan de igualdad, que recibirá información sobre el contenido del plan y la consecución de sus objetivos.
3. La **plantilla**, que puede participar en la cumplimentación de los cuestionarios que apoyarán la elaboración del informe de evaluación.

9.2 Cuestiones básicas y ejes del procedimiento

El procedimiento de evaluación del plan es crucial para la incorporación de criterios de igualdad entre mujeres y hombres a la organización, ya que permite valorar, de forma crítica, lo actuado y definir las estrategias de futuro que se pondrán en marcha en la empresa. Esta evaluación responde a tres cuestiones básicas que se corresponden con los ejes sobre los que se articulará el procedimiento de evaluación del plan de Igualdad de **Gratecsa**. Estas son:

- La evaluación de resultado, que responde a: ¿Qué se ha hecho en la empresa?
- La evaluación de proceso, que responde a: ¿De qué forma se ha hecho?
- La evaluación de impacto, que responde a: ¿Qué mejoras y/o inconvenientes se han alcanzado?

Asimismo, los ejes que, adelantamos en el párrafo anterior, guiarán y articularán el procedimiento de evaluación de las medidas aplicadas para el presente plan, se traducen en los siguientes:

- a. Evaluación de resultados
 - Grado de cumplimiento de los objetivos planteados.

D^a Beatriz Méndez Díaz
Vocal

D. Carmelo Añas Cabrera
Secretaría

50

- Grado de consecución de los resultados esperados.
 - Nivel de corrección de las desigualdades emprendidas.
- b. Evaluación de proceso
 - Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
 - Grado de dificultad encontrado y/o percibido en el desarrollo de las acciones.
 - Tipo de dificultades y soluciones aportadas.
 - Cambios producidos en las acciones y desarrollo del plan.
 - Grado de incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la empresa.
 - c. Evaluación de impacto
 - Cambios en la cultura empresarial: actitudes de la dirección y la plantilla, en las prácticas de recursos humanos, etc.
 - Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

9.3 Informe de Evaluación

Tras la realización del procedimiento de evaluación de resultados, proceso e impacto de las acciones, **Gratecsa** procederá a realizar el informe de evaluación, que aunarà información cuantitativa y cualitativa referida a todos los aspectos relativos al plan de igualdad durante el periodo de vigencia de este, ofreciendo una comparativa de la situación de la empresa en términos de igualdad.

Este informe contendrá la siguiente información:

1. Datos generales. Se incluirá la razón social, fecha del informe, periodo de análisis, designación de la Comisión o persona que realiza el informe.
2. Información de resultados para cada área de actuación, que incluirá datos sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de seguimiento de medidas, datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación y consecución de objetivos, las conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla, así como la valoración general del periodo de referencia mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento.
3. Información sobre el proceso de implantación. Se explicarán los recursos asignados, las dificultades, obstáculos y/o resistencias encontradas en la ejecución, así como las soluciones adoptadas, en su caso.
4. Información sobre impacto, señalando en qué han consistido los cambios tanto en relación con las personas como en la gestión y clima empresarial.
5. Conclusiones y propuestas, que incluye una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad. Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas.

En este sentido, para el presente plan de igualdad **Gratecsa** se propone realizar dos evaluaciones,

D^a Elsa Posada Santana
Vocal

D^a Leticia Rodríguez Hernández
Presidencia

51

una evaluación intermedia y otra final:

- Una evaluación intermedia. Para esta evaluación se realizará, en consonancia con lo establecido por la Comisión de Seguimiento, un informe de evaluación intermedio (en este caso a los dos años de vigencia del Plan) para conocer la marcha del proceso de implementación del Plan de Igualdad y establecer, de considerarse necesario, las medidas de ajuste pertinentes.
- Una evaluación final. La Comisión de Seguimiento elaborará un informe de evaluación final a los cuatro años de vigencia del Plan, coincidiendo con la finalización de su periodo.

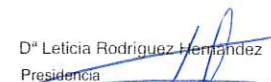
10
REGISTRO
PLAN IGUALDAD


Dª Beatriz Méndez Díaz
Vocal


D. Carmela Armas Cabrera
Secretaría

52


Dª Elsa Posada Santana
Vocal


Dª Leticia Rodríguez Hernández
Presidencia

53

10.1 Marco legal

Conforme a lo dispuesto en la normativa vigente, se ha creado un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas. La ley pauta que los planes de igualdad deberán inscribirse en el Registro de Planes de Igualdad, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes. Esta inscripción permitirá el acceso público al contenido de los mismos.

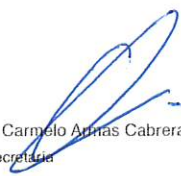
A estos efectos, señalar que se considera Registro de Planes de igualdad de las empresas el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regulado en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, sin perjuicio de los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, creados y regulados por las comunidades autónomas, en el ámbito de sus competencias.

Por tanto, siguiendo expresamente la norma, dentro del plazo de quince días, a partir de la firma del presente plan de igualdad, la comisión negociadora del plan de igualdad de **Gratecsa**, o cualquier otra persona responsable designada para ello y debidamente acreditada, presentará, a través de medios electrónicos, ante el Registro de la autoridad laboral competente, la solicitud de inscripción correspondiente.

Asimismo, señalar que dicha solicitud irá acompañada del texto original del plan de igualdad, firmado por las personas que integran la comisión negociadora del plan de igualdad, y de las actas de las distintas sesiones celebradas, incluyendo las referidas a la constitución de la comisión negociadora y a la de firma del plan de igualdad, con expresión de las partes que lo suscriban, además de la hoja estadística recogida en el correspondiente modelo establecido en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo.



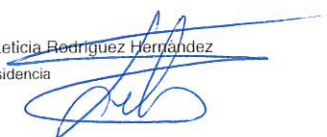
D.ª Beatriz Méndez Díaz
Vocal



D. Carmelo Armas Cabrera
Secretaría



D.ª Elsa Posada Santana
Vocal



D.ª Leticia Rodríguez Hernández
Presidencia