PLAN DE IGUALDAD

SEPTIEMBRE 2023

INFORTEC

LEADING THE IT JOURNEY MAP

ÍNDICE

1. MARCO LEGAL 4
2. PRINCIPIOS GENERALES 5
3. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA 6
4. ORGANIGRAMA 8
5. PARTES QUE LO CONCIERTAN: COMISIÓN NEGOCIADORA 9
6. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL 10
7. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD 11
8. DIAGNÓSTICO – INFORME DE CONCLUSIONES 12
9. OBJETIVOS 32
10. PLAN DE ACCIÓN 34
11. CALENDARIO DE ACTUACIONES 59
12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN 62
13. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y SOLUCIÓN DE POSIBLES DISCREPANCIAS 65
14. ANEXO I – COMPROMISO DE LA EMPRESA 66
15. ANEXO III – COMUNICADO CORPORATIVO 67
16. FIRMA 68

1. MARCO LEGAL

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

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

No obstante, el pleno reconocimiento jurídico del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo, en la esfera del ordenamiento jurídico español, tuvo lugar la promulgación de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOIEMH). Esta Ley puede considerarse como una acción normativa específicamente destinada a hacer efectivo el principio de igualdad de sexo y a eliminar cualquier tipo de discriminación contra la mujer, en aplicación de los mencionados artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española.

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

El apartado segundo del mismo artículo establece que en el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración de un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral.

La LOIEMH se complementó con la entrada en vigor del Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y con el Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Por su parte, los convenios colectivos también han establecido entre sus principios generales, la voluntad de respetar el principio de igualdad de trato y no discriminación.

En efecto, el Convenio colectivo aplicable a **INFORTEC CONSULTORES S.A.,** a saber, **Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública,** pone especial atención en el cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y promulga el principio de transparencia retributiva en la implantación del plan de igualdad.

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

2. PRINCIPIOS GENERALES

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en **INFORTEC CONSULTORES S.A.**

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

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

3. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

INFORTEC CONSULTORES S.A. (en adelante, **INFORTEC CONSULTORES**) es una compañía joven, flexible, cercana y llena de talento, con profesionales que se atreven a poner en duda lo convencional, y dispuestos a buscar soluciones fáciles, incluso a los retos más complejos.

Por ello, todos los miembros que forman parte de la empresa comparten una seria de principios y motivaciones que les hace tener una filosofía, un comportamiento, una identidad y una forma de hacer las cosas que se vive dentro y fuera de la organización. Esos principios son los siguientes:

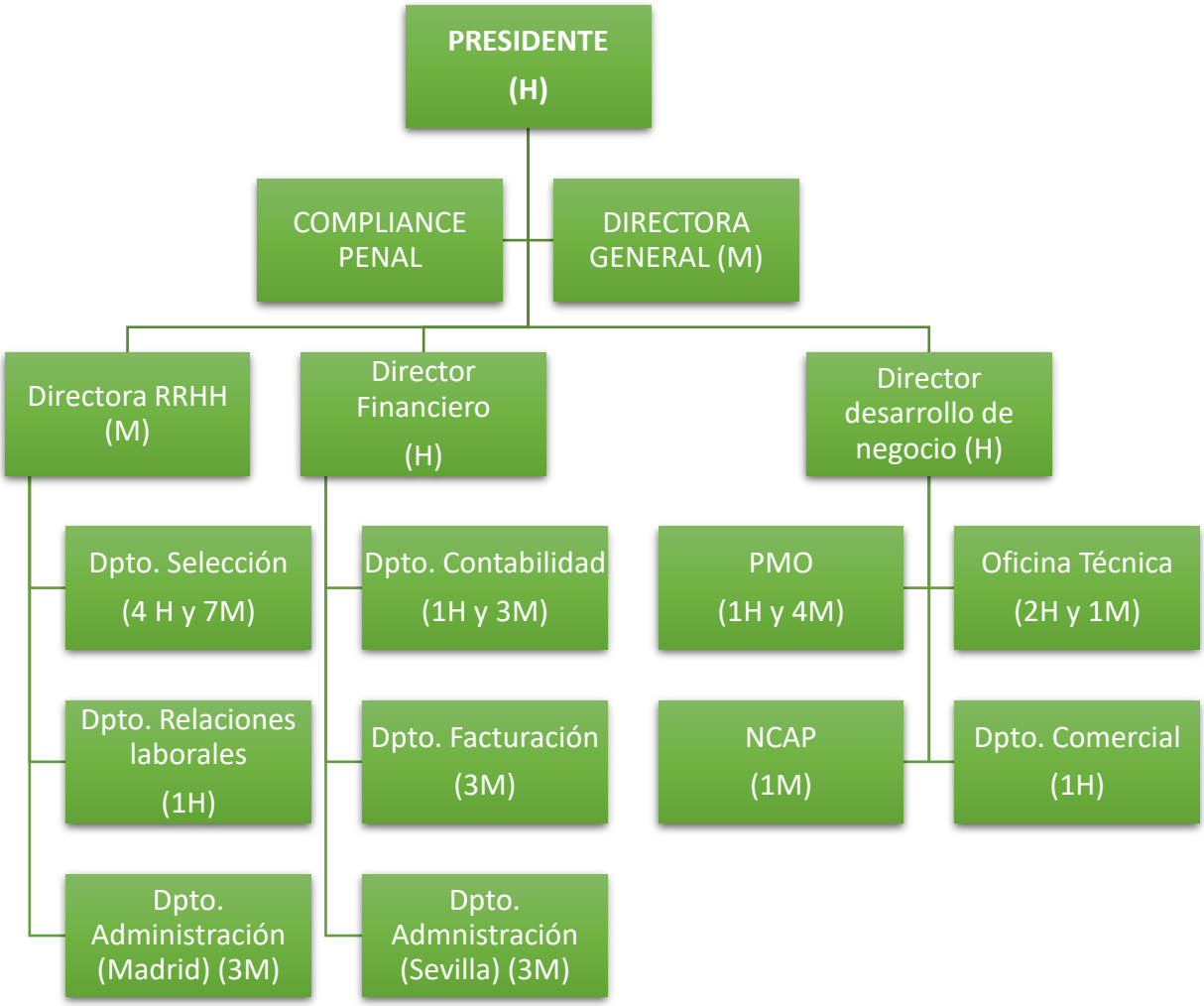
- Innovación con propósito
- La calidad como forma de hacerlo
- Pragmatismo, la búsqueda de la eficiencia
- Honestidad e integridad como forma de vida
- Formar equipo con los clientes
- Proactividad o el arte de anticiparse a los problemas.

Además, uno de los objetivos principales de la empresa es aportar el mejor entono de trabajo para el desarrollo de profesionales de primer nivel.

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	INFORTEC CONSULTORES S.A.					
NIF	A41704651					
Domicilio social	Calle Astronomía, 1 - Torre 3, Planta 9, Módulos 1-2, 41015 (Sevilla)					
Forma jurídica	Sociedad Anónima					
Año de constitución	1995					
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD						
Órgano de Administración	Administrador único					
RESPONSABLE DE IGUALDAD						
Cargo	Responsable RRLL					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Consulta de equipo informático					
CNAE	6202 - Actividades de consultoría informática					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Nacional					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	108	Hombres	524	Total	632
Centros de trabajo	Madrid y Sevilla					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Departamento de RRHH					

Certificados de igualdad		No				
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres	4	Hombres	13	Total	17

4. ORGANIGRAMA



4.1 Órgano de administración

El órgano de Administración de la **INFORTEC CONSULTORES** está constituido por un Administrador único.

4.2 Representación legal de las personas trabajadoras

En lo que a la representación legal de las personas trabajadoras de **INFORTEC CONSULTORES** se refiere, se observa una representación mayoritaria del colectivo masculino en ambos centros de trabajo. De esta forma, no existe paridad conforme a lo estipulado en la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2007, al no existir una presencia de mujeres y hombres equilibrada de forma que las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.

5. PARTES QUE LO CONCIERTAN: COMISIÓN NEGOCIADORA

La Comisión Negociadora se constituye como un órgano colegiado y consultivo encargado de dar impulso al Plan de Igualdad, interviniendo en la negociación y elaboración del diagnóstico y las medidas que lo integran.

Esta comisión establece en su Reglamento de funcionamiento su objeto y ámbito, a saber:

- **Composición**

La Comisión Negociadora del Plan de igualdad de **INFORTEC CONSULTORES S.A.** está compuesta por 3 representantes de la empresa y 3 representantes de las personas trabajadoras. Así, según el acta de constitución de la presente Comisión Negociadora, se acuerda la siguiente composición[1]:

En representación de la Empresa:

SEXO	CARGO
Mujer	Directora RRHH
Mujer	Responsable RRLL
Hombre	Responsable de selección

En representación de la Representación legal de los Trabajadores:

SEXO	miembro de la RLPT
Hombre	Comité de empresa de Madrid
Mujer	Comité de empresa de Madrid
Mujer	Delegada de personal de Sevilla

Por otro lado, hay que indicar que la Comisión Negociadora ha contado con el asesoramiento de la consultoría externa **Grupo Adaptalia Legal y Formativo S.L.** (Grupo Adaptalia), expertos en Compliance e implantación de Planes de Igualdad.

[1] *Los nombres y apellidos de los miembros de la Comisión negociadora, por ser de datos de carácter personal no se recogen en el Plan de igualdad, no obstante, vienen recogidos en el Acta de nombramiento y constitución de la Comisión Negociadora.*

6. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

5.1. Ámbito personal

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios bajo la dependencia y por cuenta de la empresa **INFORTEC CONSULTORES,** sea cual fuere la modalidad contractual concertada, el Grupo Profesional asignado, la ocupación o el Puesto de trabajo desempeñado.

De conformidad con lo dispuesto en el RD 901/2020. Artículo 10. Extensión de los planes de igualdad y artículo 11.1. Párrafo 4º de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, las medidas del plan de igualdad serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios.

5.2. Ámbito territorial

Este Plan de Igualdad es de aplicación en el ámbito estatal en la empresa **INFORTEC CONSULTORES**, en todos los centros de trabajo presentes y futuros

5.3. Ámbito temporal

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de 4 años desde la fecha de la firma. Expirada su vigencia, el Plan de Igualdad perderá su vigencia, debiendo negociar las partes legitimadas un nuevo Plan de Igualdad.

7. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

Los pasos que se han seguido para desarrollar el Plan de Igualdad de la empresa son los siguientes:

I. **Compromiso de la empresa con las políticas que integran la igualdad de trato y oportunidades entre hombre y mujeres.** Se formaliza un compromiso por parte de la Dirección que posteriormente se traslada a todo el personal de la empresa a través de los canales de comunicación habituales.

II. **Constitución de la Comisión Negociadora**, conformada de manera paritaria entre representantes de la empresa y representantes de las personas trabajadoras, manteniendo el equilibrio entre sexos.

III. **Diagnóstico de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.** El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa recogida en materia de: acceso al empleo, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, formación, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y prevención del acoso sexual. Tras el análisis se ha elaborado un informe escrito que recoge las conclusiones generales y las posibles áreas de mejora. Para todas estas fases se ha contado con la participación de toda la compañía, a través de encuestas, cuestionarios y entrevistas, cumpliéndose así con el principio de "transversalidad", existiendo implicación de todo el conjunto de la empresa.

IV. **Plan de Igualdad.** Elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones. El plan de igualdad es revisado, consensuado, aprobado y validado por la Comisión Negociadora.

V. **Implantación y Seguimiento del Plan de Igualdad.** La implantación consistirá en la ejecución de cada una de las medidas que contiene este Plan. El órgano encargado de llevar a cabo el control de dichas medidas es la Comisión de Seguimiento.

VI. **Evaluación del Plan de Igualdad**. Al final del período definido, la Comisión de Seguimiento deberá realizar una revisión y evaluación de las acciones, que determinará la eficacia del plan, si la situación de partida ha mejorado, si se han cumplido los objetivos propuestos y si los resultados obtenidos han sido los previstos.

8. DIAGNÓSTICO – INFORME DE CONCLUSIONES

Se detallan a continuación las conclusiones del Informe de diagnóstico realizado expresamente para la elaboración del presente plan de igualdad y que puede ser consultado en su totalidad en el documento denominado **"Fase de diagnóstico – INFORTEC CONSULTORES S.A."** adjuntado en el apartado **"otros"** del REGCON.

El diagnóstico se realizó a partir del análisis de los datos cualitativos y cuantitativos proporcionados por la empresa.

Una vez recopilada y analizada la documentación e información, la fase de diagnóstico se ha centrado en las siguientes materias: composición de la plantilla, condiciones de trabajo, acceso al empleo, promoción y desarrollo profesional, política retributiva, formación continua, ordenación del tiempo de trabajo y conciliación, salud laboral, prevención del acoso sexual, política comunicación y sensibilización en igualdad.

8.1 Análisis por materias

En este apartado se presenta un resumen de las principales conclusiones obtenidas a partir del análisis de datos cualitativos sobre cada una de las materias analizadas.

Se detallarán las conclusiones más relevantes, pudiendo ampliar la información en el documento **"Fase de diagnóstico – INFORTEC CONSULTORES S.A."** adjuntado en el apartado **"otros"** del REGCON junto con el presente documento.

Las materias analizadas son:

1. **Proceso de selección y contratación**
2. **Clasificación profesional**
3. **Formación**
4. **Promoción profesional**
5. **Condiciones laborales**
6. **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**
7. **Infrarrepresentación femenina**
8. **Retribución y auditoría retributiva**
9. **Prevención del acoso sexual y por razones de sexo**
10. **Salud laboral desde una perspectiva de género**
11. **Actuaciones en materia de violencia de género**
12. **Comunicación Inclusiva. Lenguaje y comunicación no sexista**

8.1.1 Proceso de selección y contratación

- **Evolución en la selección de personal y contratación por sexo en los últimos años**.

Para analizar el número de incorporaciones y bajas producidas en la empresa, se tomó como referencia los datos de los años 2019, 2020 y 2021.

- **Incorporaciones**:

Incorporaciones por sexo y categoría profesional

Los años analizados muestran un total de 565 incorporaciones en INFORTEC CONSULTORES, donde la composición está claramente desequilibrada, donde el 13,63% corresponde al colectivo femenino y el 86,37% al colectivo masculino, y, por tanto, una notoria contratación a favor de este último. Estas cifras coinciden plenamente con la distribución general de la plantilla.

En relación con la categoría profesional, casi la totalidad de mujeres incorporadas en los años analizados se concentra en el **GRUPO A NIVEL I y GRUPO E NIVEL III**, en el resto de las categorías la representación de la mujer es escasa. Una situación similar ocurre con el colectivo masculino, la mayoría de los hombres se ha incorporado en el **GRUPO E NIVEL III**. En el resto de las categorías, al igual que las mujeres son incorporaciones residuales.

Incorporaciones por sexo y tipo de contrato

Conforme a los datos, el tipo de contratación que predomina en la empresa es el contrato indefinido a tiempo completo para ambos colectivos.

Incorporaciones por sexo y edad

Los datos muestran que la mayor parte de las incorporaciones se sitúan en la franja de edad entre 25-30 años, donde se concentra ambos colectivos.

Incorporaciones por sexo y jornada

De acuerdo con el tipo de contratación predominante en la empresa, más del 95% de las incorporaciones fueron a jornada completa, donde más del 85% representa a los hombres, aunque el colectivo femenino se concentra casi un 100% del total de las mujeres.

Incorporaciones por sexo y situación familiar

Más del 85% de las personas que se han incorporado, tanto hombres como mujeres, no tienen hijos a cargo. No obstante, en el año 2021 casi el 15% de las incorporaciones tenían hijos a su cargo, aunque en un 85% eran hombres. Este último porcentaje de hombres con hijos a cargo, se incrementa a un 100% en el año 2020.

En conclusión, de los datos analizados se observa lo siguiente:

- La contratación indefinida es la más frecuente en los tres ejercicios (2019, 2020 y 2021)
- Predomina la jornada completa en los tres ejercicios, por tanto, la contratación a jornada parcial es residual.
- Predomina la presencia del sexo masculino en los tres ejercicios, con una brecha de género del 70%, lo cual atiende a la distribución propia de la plantilla de la organización.

- Más de la mitad de las incorporaciones tuvieron lugar en el año 2021.

- **Bajas**

Bajas por sexo y categoría profesional

Los datos analizados respecto a los años 2019, 2020 y 2021, muestran que en **INFORTEC CONSULTORES** se han producido un total de 159 bajas, de las cuales un 13,21% pertenecen al sexo femenino y un 86,79% al sexo masculino.

En este caso, la gran cantidad de bajas que se observa se debe a la actividad principal de la compañía, sector de consultoría, y a la gran rotación que se da en este sector, principalmente debido a la gran demanda de esta actividad.

Bajas por sexo y tipo de contrato

De acuerdo con datos, más de un 75% de las bajas en ambos sexos ostentan un tipo de contrato a tiempo completo, por tanto, el resto de los tipos de contratos son una minoría.

Es importante destacar que, en la mayoría de las bajas, estas no responden a contratación temporal o a una decisión por parte de la empresa, sino a bajas voluntarias por parte de las personas trabajadoras. Al ser un sector con una alta demanda, la oferta y la demanda es constante, lo que hace que se dé una mayor rotación de personal que en otros sectores.

Bajas por sexo y por edad

Según los datos, las bajas de los últimos años engloban personas de todas las franjas de edades, aunque las que más destacan son las franjas de 25 a 30 y de 30 a 35 años, de los cuales más de un 85% son hombres.

Bajas por sexo y por jornada

De conformidad con los tipos de contrato predominantes en la empresa, casi 100% de las bajas producidas en los últimos años tenían jornada completa.

Bajas por sexo y por causa

Como ya se ha mencionado anteriormente, una gran parte de las bajas fueron por motivos de baja voluntaria de la persona trabajadora, en concreto un 46,54% en el año 2020 y un 62,72% en el 2021. En el mismo porcentaje se sitúan por motivos de despido

Bajas por sexo y por estado civil

Más del 95% de las personas de las bajas, tanto hombres como mujeres, eran soltero.

En definitiva, de los datos extraídos, se observa lo siguiente:

- La contratación temporal es la más frecuente, a excepción del ejercicio 2020, donde predomina la contratación indefinida.
- Predomina la jornada completa en los tres ejercicios (2019, 2020 y 2021), por tanto, la contratación a jornada parcial es residual.
- En los tres ejercicios analizados, el mayor número de bajas se produce en el sexo masculino.
- El 36,31% de las bajas se producen en el ejercicio 2019, especialmente en aquellas personas trabajadoras temporales.

En resumen, de los datos totales analizados, se observa lo siguiente:

La tasa de ingresos de mujeres está por debajo de su presencia en la plantilla 17,09%. Y se siguen contratando hombres 2,26 puntos porcentuales por encima de su presencia en la empresa, 82,91%

- El año en el que más incorporaciones se produjeron fue el 2021, que representa el 56,11% del total, encontrándose las mismas masculinizadas en un 85,17%.
- Las bajas más numerosas dentro de la organización en los últimos tres años se produjeron en el 2019, con un porcentaje del 36,31%, representado mayoritariamente por hombres en un 83,96%

➢ **Criterios utilizados en el proceso de selección y contratación**

INFORTEC CONSULTORES no cuenta con un proceso de selección formalizado por escrito. No obstante, cuenta con procedimiento de selección donde únicamente se tienen en cuenta los conocimientos que aporta el candidato o la candidata.

Para ello, se realizan entrevistas técnicas por parte de la persona encargada del proyecto y en algunos casos, se realiza una prueba técnica.

Los responsables del proceso de selección son las personas técnicas de selección en un primer momento, junto con las personas responsables a nivel técnico del proyecto. La selección del personal se realiza de forma interna, por lo que la empresa no acude a empresas de trabajo temporal, ni a subcontratas.

Cabe señalar que las ofertas de trabajo se publican en portales de empleo como puede ser InfoJobs y a través de LinkedIn.

Por otro lado, en caso de que dos personas de sexo opuestos cumplan con los mismos requisitos para el puesto de trabajo, la organización no tiene preferencia por ningún sexo, sino que en estos casos se evaluará otros aspectos como la motivación de la persona candidata, las ganas de aprender, etc.

Una vez observadas las vías de reclutamiento, selección y contratación, se obtienen las siguientes observaciones:

- La organización no cuenta con un procedimiento de selección y contratación estandarizado, en la que se respeta el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Las personas responsables de la selección, gestión y retención del talento disponen de formación experiencia en procesos de reclutamiento, contando con un procedimiento objetivo de selección.

Por lo anterior, se recomienda a **INFORTEC CONSULTORES SA** lo siguiente:

- Establecimiento de un procedimiento estandarizado de selección de personal.
- Confeccionar las ofertas de empleo con un lenguaje inclusivo, neutro y no sexista.
- Implementar en todas las ofertas de empleo, el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Dar preferencia a aquellas personas del género menos representado en el grupo profesional y/o puesto de trabajo de que se trate, en caso de que haya dos candidatos/as que cumplan con los requisitos exigidos para cubrir la vacante.
- Alargar en la medida de lo posible los procesos de selección aumentando el tiempo de presentación de candidaturas
- Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades al personal que interviene en la selección y contratación.

8.1.2 Clasificación profesional

Los sistemas y criterios de clasificación profesional que utiliza la empresa toman de referencia el convenio colectivo al que queda adscrito el personal de la empresa.

Una vez observada la distribución profesional de la Organización, se obtienen las siguientes conclusiones:

- Los Grupos Profesionales están definidos de acuerdo con reglas comunes para todas las personas trabajadoras sin segregación de género.
- La masculinización generada en algunas categorías profesionales está relacionada con la representación total del sexo femenino en la empresa, sin que se puedan vislumbrar prácticas discriminatorias a tal efecto.

Dicho lo anterior, se recomienda implantar medidas para corregir dicha infrarrepresentación a través de medidas de acción positiva con el fin de eliminar la segregación ocupacional de las mujeres tanto horizontal como vertical, cumpliendo así el objetivo de la LO 3/2007.

8.1.3 Formación

En general se observa una participación donde predomina la presencia del colectivo masculino,

lo cual es lógico teniendo en cuenta la distribución total de la empresa.

- Las formaciones son impartidas de forma online y presencial, predominando la modalidad online en los años analizados.
- El 100% de las formaciones se realizan dentro de la jornada laboral.
- En el año 2021 se impartió dentro de **INFORTEC CONSULTORES** formación en igualdad, la cual recibieron un total de 90 mujeres y 387 hombres.

Información cualitativa

INFORTEC CONSULTORES no cuenta con un plan de formación, no obstante, cuenta con una práctica habitual según la cual se detectan las necesidades de formación en la plantilla:

La dirección técnica detecta cualquier carencia bien a nivel de un equipo o bien a nivel individual en una persona trabajadora, ya sea porque los responsables lo remitan a la dirección o porque lo comunica la persona trabajadora por mediación de los mismos.

Las únicas formaciones que se difunden son las necesarias y obligatorias para toda la plantilla, como son los cursos de Prevención de Riesgos Laborales, así como de Seguridad de Protección de Datos.

Dentro de la organización existen formaciones obligatorias o voluntarias. Las primeras son las que están ligadas a temas inherentes al puesto de trabajo o enfocadas al desarrollo de las habilidades profesionales para poder seguir desarrollando un buen desempeño profesional. Las voluntarias son aquellas que las personas trabajadoras solicitan cuando no están ligadas 100% a sus competencias profesionales.

Por otro lado, existe formación de reciclaje para las personas que han estado largos períodos de tiempo fuera de la empresa. En estos casos, se llevará a cabo un proceso de readaptación al puesto con una persona de su mismo proyecto, la cual le indicará las novedades que surjan y con el fin de que pueda refrescar conceptos y/o procedimientos que se desempeñen en el puesto en concreto.

Finalmente, cabe señalar que en **INFORTEC CONSULTORES SA** se ha impartido formación en igualdad en el año 2021.

Una vez observada el plan de formaciones en la empresa, se obtienen las siguientes observaciones:

- La Organización lleva un registro de todas las formaciones impartidas a sus trabajadores/as, distinguiendo el número de alumnos que participan desagregado por sexo, número de horas y modalidad por la que se ha impartido.
- La Organización ha impartido formación en materia de igualdad.
- La Organización tiene incorporado un sistema de detención de necesidades de formación.

Por lo anterior, se recomienda a **INFORTEC CONSULTORES SA:**

- Contar con un plan de formación, así como con un sistema de detención de necesidades de formación de toda la plantilla, en los que se respete el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Fomentar la participación en los procesos formativos de todas las personas trabajadoras.
- Impartir acciones de formación y sensibilización específicas en materia de acoso.

8.1.4 Promoción profesional

Información cuantitativa

La Organización lleva un registro desagregado por sexo y puestos de trabajo de las personas trabajadoras que han promocionado en los últimos tres años (2019, 2020 y 2021).

De los datos expuestos en las tablas anteriores, se observa que en el año 2019 fue en el que se produjeron más promociones dentro de **INFORTEC CONSULTORES SA**.

Se observa la predominancia del sexo masculino en las promociones internas de los años analizados, lo cual atiende a la distribución de la propia plantilla.

Por último, cabe señalar que las promociones han sido a puestos con un nivel mayor de responsabilidad.

Información cualitativa

La Organización no cuenta con un procedimiento interno estandarizado y por escrito para la promoción de las personas trabajadoras.

No obstante, el sistema de publicación de vacantes se realiza a través de las plataformas InfoJobs y LinkedIn. A las personas trabajadoras interesadas en promocionar, se les ofrece los puestos que estén vacantes con prioridad vía mail, para que estas tengan conocimiento del puesto a desempeñar y poder concertar las entrevistas que sean necesarias.

Los requisitos necesarios para cada promoción se describen en el correo que se remite a la persona trabajadora, donde se le señala los puestos a los que puede promocionar.

El departamento de Recursos Humanos es el responsable de este proceso de promoción y desarrollo profesional. Una vez se tiene en conocimiento que una persona está interesada en promocionar, se remite a las personas técnicas de selección, quienes analizaran los posibles puestos a cubrir que pueda cubrir la persona interesada.

Si en ese momento no existe ningún puesto con las características necesarias, se tendrá en cuenta para futuras vacantes, poniéndolo en conocimiento de la persona trabajadora.

En el caso de que existe un puesto disponible que se ajuste a las personas interesadas en promocionar, se realizará una entrevista y será la Dirección de Recursos Humanos quien tome la decisión.

Cabe señalar que actualmente en **INFORTEC CONSULTORES SA** no existen programas de promoción y desarrollo de carrera. En estos casos, las personas que quieran promocionar se tendrán en cuenta para futuras vacantes, siempre que cumplan los criterios necesarios.

En este sentido, la organización siempre intenta promover y fomentar la promoción interna, sin que existan dificultades para las mujeres a la hora de promocionar.

Finalmente, los criterios de promoción que se tendrán en cuenta son los siguientes:

- Conocimientos mínimos para el puesto a desempeñar.
- La antigüedad.
- Las funciones y tareas que desarrolla la persona trabajadora y cómo las desempeña (eficacia).
- Implicación.
- Mínimo margen de erratas.
- Aptitudes relacionadas con el puesto: liderazgo, empatía, asertividad o características que sean propias para el puesto al que se desea promocionar.

Una vez observada el procedimiento de promoción interna en la empresa, se obtienen las siguientes observaciones:

- La Organización lleva un registro de todas las promociones internas, desagregada por sexo, puesto de trabajo y tipo de contrato de trabajo.
- La Organización no cuenta con un procedimiento interno estandarizado y por escrito para la promoción de sus empleados/as en el cual se respeta el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- El procedimiento de promoción en la empresa es objetivo y transparente, regido únicamente por criterios demostrables de valía profesional.
- Las personas encargadas de realizar la evaluación de personal no tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres.

Por lo anterior, se recomienda a **INFORTEC CONSULTORES SA**:

- Dar preferencia a aquellas personas del género menos representado en el grupo profesional y/o puesto de trabajo de que se trate, en caso de que haya dos candidatos/as que cumplan con los requisitos exigidos para cubrir la vacante.
- Elaborar un procedimiento interno estandarizado y por escrito para la promoción de las personas trabajadoras, donde se establezcan los programas de promoción y desarrollo de carrera.

8.1.5 Condiciones de trabajo

Información cuantitativa

- **Modificaciones sustanciales:**

  No existen modificaciones sustancias en los últimos tres años (2019, 2020 y 2021) dentro de la empresa **INFORTEC CONSULTORES.**

Información cualitativa

- **Tipos de jornada:**

  Existen jornadas completas que se realizan bien de manera continua, bien de manera partida. Pero también existen jornadas con turnos rotativos.

- **Jornada flexible:**

  Existe jornada flexible, siempre que las circunstancias organizativas de la empresa lo permitan. En este sentido, las horas de entrada y salida que se pueden utilizar en la jornada flexible son las siguientes:

  - Entrada: de 8:00 a 9:00 horas.
  - Salida: de 17:00 a 18:00 horas.

- **Política de vacaciones:**

  Con el fin de poder distribuir uniforme y equitativamente las vacaciones de las personas trabajadoras para el año natural, es necesario que se solicite mediante la plantilla facilitada por el departamento de Recursos Humanos a la persona coordinadora en el proyecto o bien a la persona técnica de Recursos Humanos – Focal. Dicha plantilla debe estar cumplimentada correctamente, solicitando los días de vacaciones del año natural.

  Para poder coordinar de manera eficiente los servicios, se realiza un ejercicio de previsión, beneficiando la correcta organización del descanso en cada equipo. Para ello, se establecen dos períodos anuales:

  - **Primer período**: se deberá de remitir la plantilla con la solicitud de vacaciones, en el período comprendido entre el 8 de febrero al 8 de marzo del año natural. En este se deberá indicar un mínimo de 15 días de vacaciones, pudiendo indicar un máximo de 23 días de vacaciones.
  - **Segundo período:** se deberá de remitir la plantilla con la solicitud de vacaciones, en el período comprendido entre el 1 de septiembre al 1 de octubre del año natural. En el cual, se deberán indicar los días de vacaciones pendientes por disfrutar.

  El plazo máximo para poder disfrutar de las vacaciones es el año natural, lo que a 31 de diciembre deberán estar todos los días liquidados. Solo en casos estrictamente justificados por motivos técnicos, el disfrute podrá ampliarse hasta el 31 de enero del año siguiente.

  En caso de no recibir el fichero con las fechas de disfrute propuestas dentro del plazo indicado, se entenderá que la persona trabajadora no tiene preferencia de fechas concretas para el disfrute de los días que le correspondan, y por tanto se asignarán desde la coordinación correspondiente.

- **Política de teletrabajo:**

  Hay que señalar que esta modalidad solo estará disponible para aquellos servicios que permitan teletrabajar el 100% de la jornada.

- **Política de desconexión digital:**

INFORTEC CONSULTORES SA cuenta con una política de desconexión digital.

- **Política de contrataciones por ETT o subcontratas:**

  Sí existe dentro de **INFORTEC CONSULTORES.**

- **Política de contrataciones a tiempo parcial o de contratación de temporales:**

  No existe actualmente dentro de **INFORTEC CONSULTORES.**

- **Beneficios sociales**:

  La organización ofrece a sus personas trabajadoras los siguientes beneficios: tarjeta restaurante, tarjeta guardería, tarjeta transporte y seguro médico.

Una vez observadas las condiciones de trabajo, se obtienen las siguientes observaciones:

- La Organización se ciñe a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y al Convenio colectivo de aplicación, en lo relativo a las condiciones de trabajo para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo.
- Se permite el teletrabajo para aquellos servicios que permitan desarrollar las funciones teletrabajando el 100% de la jornada.
- **INFORTEC CONSULTORES** cuenta con una política de desconexión digital.

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

Información cuantitativa

La Organización lleva un registro de los permisos otorgados relativos al ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. En los últimos tres años (2019, 2020 y 2021)

La mayor parte de los permisos de **INFORTEC CONSULTORES** se han otorgado al colectivo masculino. Estos datos no se deben a prácticas discriminatorias, sino a la masculinización de la plantilla.

Por su parte, solo se han concedido dos excedencias en los años 2019 y 2020 a dos hombres.

Información cualitativa

- La Organización se ciñe a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y al Convenio colectivo de aplicación, en lo relativo a las medidas establecidas para promover a conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Una vez observada las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se obtienen las siguientes conclusiones:

- La Organización se encuentran en una posición defensora de sus personas trabajadores y en post de seguir creciendo en favor de la conciliación y la ordenación del tiempo de trabajo.
- La Organización, a través de su Convenio Colectivo de aplicación, regula la ordenación del tiempo en el trabajo, y la conciliación laboral, familiar y personal.

Por lo anterior, se recomienda a **INFORTEC CONSULTORES**:

- Difundir e informar a las personas trabajadoras de todas las novedades legislativas referentes a las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Realización de una encuesta a la plantilla para detectar las posibles necesidades en materia de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

8.1.7 Infrarrepresentación femenina

- **Distribución desagregada por sexo con relación al total de personas trabajadoras**

La situación de la plantilla en el ejercicio 2021, refleja una proporción del 17,09% mujeres y Un 82,91% de hombres.

En este caso observamos que no hay una presencia o composición equilibrada de mujeres y hombres en INFORTEC CONSULTORES SA, ya que uno de los sexos, concretamente el masculino, representa una proporción superior al 60%, y el sexo femenino representa una proporción inferior al 40%.

Por lo anterior, la empresa no estaría dentro de los márgenes de oscilación entre los que establece la Disposición Adicional Primera de la Ley orgánica 3/2007.

- **Distribución desagregada por sexo en relación con los tipos de contratos de trabajo**

Se observa que para el tipo de contrato “INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – ORDINARIO” la concentración de mujeres se encuentra 15,35 puntos porcentuales por debajo de la concentración de la plantilla total.

En los "INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL" la concentración de mujeres se encuentra 8,97 puntos porcentuales por encima de la concentración de la plantilla total.

En los "DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – OBRA O SERVICIO DETERMINADO" la concentración de mujeres se encuentra 2,25 puntos porcentuales por encima de la concentración de la plantilla total.

La contratación indefinida es la más frecuente, concretamente el tipo de contrato "*indefinido a tiempo completo*" (código 100) que representa el 71,84%, y subsidiariamente el "*indefinido a tiempo completo procedente de uno temporal*" (código 189) con una representación del 17,88%. En ambos tipos de contratos la presencia masculina es superior a la femenina.

En la contratación indefinida la concentración de mujeres se encuentra 4,24 puntos porcentuales por debajo de la concentración de la plantilla total.

En contraposición, la contratación temporal únicamente representa el 9,65% del total de la plantilla de **INFORTEC CONSULTORES SA**, siendo el contrato más representativo el de "*duración determinada tiempo completo por obra o servicio determinado*" (código 401) con un porcentaje del 8,86%, en el que la concentración de mujeres se encuentra 2,25 puntos porcentuales por encima de la concentración de la plantilla total.

Finalmente, hay que señalar que la contratación a tiempo parcial es residual, ya que representa el 0,79% del total de la contratación de la organización. Y en ella la concentración de mujeres se encuentra 2,91 puntos porcentuales por encima de la concentración de la plantilla total.

- **Distribución desagregada por sexo por puestos de trabajo**

De los datos analizados, se observa que el grueso de la compañía se distribuye en dos puestos de trabajo principalmente. Por un lado, en el puesto de "**ANALISTA**" que representa el 33,07% y por otro lado, en el puesto de "**OPERADOR**" que cuenta con una representación del 27,69%.

Ambos puestos cuentan con una composición masculinizada en un 88,04% y en un 85,71%, respectivamente. Y en ambos la concentración de mujeres se encuentra muy por debajo de la concentración de la plantilla total, 9,92% y 4,54% respectivamente.

El siguiente puesto de trabajo con mayor representación es el de "**ANALISTA PROGRAMADOR**" con un 13,45%. Al igual que los puestos anteriores, la composición se encuentra masculinizada, ya que el colectivo femenino representa el 14,12%. En dicho puesto la concentración de mujeres se encuentra un 2,34% por debajo de la concentración de la plantilla total.

El resto de los puestos de trabajo permanecen en proporciones residuales, salvo programadores y delineante.

En PROGRAMADOR JUNIOR la concentración de mujeres se encuentra un 6,77% por encima de la concentración de la plantilla total. Y en PROGRAMADOR SENIOR la concentración de mujeres se encuentra un 3,43% por encima de la concentración de la plantilla total.

En AUXILIARES no hay hombres, siendo 5 personas, lo que supone una concentración de mujeres un 3,84% por encima de la concentración de la plantilla total.

- **Distribución desagregada por sexo por departamentos**

De los datos analizados, se observa que prácticamente la totalidad de la compañía se encuentra en el Departamento **"Técnico - Operativo"**. Dicho departamento supone el 96,68% del total de la plantilla, siendo los hombres el sexo predominante.

En el Departamento "**RRHH**" se concentra el 1,90% del total de la plantilla, y sin embargo la concentración de mujeres se encuentra en 8,33% en este departamento, lo que supone 6,43 puntos porcentuales por encima de la concentración de la plantilla total. En este caso, la presencia de ambos sexos se encuentra desequilibrada, ya que las mujeres representan el 75%, mientras que los hombres el 25%, siendo la distribución de mujeres total en la plantilla de un 17,09%.

Por último, los demás departamentos tienen porcentajes de representación residuales, notándose una presencia igualitaria de hombres y mujeres, salvo en el de "Administración" que se encuentra feminizado en un 80%, porcentaje que cuadruplica la distribución de mujeres en la empresa, y con una concentración de mujeres en este departamento que se encuentra 2,91 puntos porcentuales por encima de la concentración de la plantilla total.

Se observa que en el departamento Técnico ORDINARIO la concentración de mujeres se encuentra 10,57 puntos porcentuales por debajo de la concentración de la plantilla total.

- **Distribución desagregada por sexo por nivel jerárquico**

En relación con el nivel de responsabilidad, se observa que en la organización prácticamente la totalidad de la plantilla se concentra en el nivel operativo, con un porcentaje del 98,58%, debido al tipo de actividad profesional que realiza la empresa. Su composición está masculinizada en un 83,63%.

Por el contrario, en el nivel de mandos intermedios (1,11%) predomina la presencia del colectivo femenino con un 71,43%.

En menor medida, se encuentra el nivel directivo con un 0,32%, cuya composición está representada de forma equilibrada por ambos sexos.

Una vez analizada la presencia del colectivo femenino en los niveles de responsabilidad, no se observa una situación de infrarrepresentación femenina en la Organización (segregación vertical) en los niveles altos de responsabilidad.

- **Distribución desagregada por sexo en relación con la edad**

De los datos analizados, se observa que la plantilla de **INFORTEC CONSULTORES** se encuentra repartida entre distintas franjas de edad, siendo la media de edad de 39 años. De los 20 a los 45 años se concentra el 84,97% de la plantilla.

La franja más representativa es la de "**25 a 30 años**" con un 19,15%, donde predomina la presencia del colectivo masculino. Estando la distribución de la mujer a la mitad de su distribución en plantilla, un 8,26% en este rango de edad fértil. Rango de edad en el que la concentración de mujeres se encuentra un 9,89% por debajo de la concentración de la plantilla total.

Las siguientes franjas de edad con mayor representación son las de "**40 a 45 años**" y "**35 a 40 años**", que suponen el 16,77% y el 16,61% de la plantilla. La composición de ambas franjas está altamente masculinizada. Es de "40 a 45 años" donde la concentración de mujeres se encuentra un 8,23% por encima de la concentración de la plantilla total.

En tercer lugar, con un 14,40% y un 12,03% de representación encontramos las franjas de "**30 a 35 años**" y de "**45 a 50 años**", respectivamente. Al igual que las anteriores, predomina el colectivo masculino en la composición de ambas franjas.

De "55 a 60 años" la concentración de mujeres se encuentra un 3,11% por encima de la concentración de la plantilla total. Y la distribución de mujeres se encuentra en un 27,27%, más de 10 puntos porcentuales de la distribución de mujeres en la plantilla total, que es de un 17,09%.

- **Distribución desagregada por sexo en relación con la antigüedad.**

No ha habido nuevas contrataciones en el año en estudio. Lo cual se contradice con el capítulo de altas y con el registro retributivo. Pendiente de revisión.

De los datos analizados extraídos, se observa que la mayor parte de la plantilla se sitúa en franjas de antigüedad bajas "**de 1 a 3 años**" y de "**3 a 5 años**". La primera de ellas representa el 54,43% del total de la plantilla y la segunda el 21,84%. En ambas franjas de antigüedad la presencia de hombres es notablemente superior a la de las mujeres. La distribución de la mujer en estas dos franjas está por debajo de la distribución media de la mujer en la plantilla, de un 17,09%.

La concentración de mujeres de "de 1 a 3 años" se encuentra 9,06% por debajo de la concentración de la plantilla total en esa franja de antigüedad.

La franja de "5 a 10 años" es la siguiente más representativa con un 13,13%, en la cual los hombres suponen el 69,88% y las mujeres el 30,12%, por encima de la distribución total de mujeres en la empresa. En esta franja, la concentración de mujeres se encuentra 10,02% por encima de la concentración de la plantilla total.

De 1 a 10 años de antigüedad se encuentra el 89,40% de la plantilla.

El resto de las franjas de antigüedad, concretamente las más altas, la de "10 a 15 años" y "15 años en adelante" representan un 8,23% y un 2,37%, respectivamente. En esta última, la presencia de ambos colectivos se encuentra equilibrada. De "10 a 15 años" la distribución de mujeres se encuentra por encima de la distribución total de mujeres en la empresa.

- **Distribución desagregada por sexo en relación con el nivel de estudios/formación.**

De los datos analizados en la tabla anterior, se observa que, la mayor parte de los trabajadores ostenta un nivel de estudios “BACHILLERATO, FP, BUP” que representa el 62,97% del total de la plantilla. La composición de este nivel de estudios se encuentra masculinizada en un 85,93%.

El siguiente nivel de estudios más recurrido es “DIPLOMADO” con un porcentaje de representación del 22,63% y el de “LICENCIATURA/GRADO” con un 7,44%. En ambos predomina la presencia de hombres sobre la de mujeres.

El resto de los niveles de estudios tienen porcentajes residuales. Cabe señalar que no hay ninguna persona trabajadora en el nivel “SIN ESTUDIOS”.

En “DIPLOMADO” observamos una concentración de mujeres un 12,56% superior a la concentración de la plantilla total.

Una vez analizados todos los datos, se recomienda a **INFORTEC CONSULTORES**:

- Fomentar la incorporación de las mujeres en los puestos de trabajo y categorías profesionales donde no se encuentra suficientemente representada.
- Fomentar la promoción profesional de las mujeres en los puestos de trabajo y categorías profesionales donde no se encuentra suficientemente representada.

8.1.8 Retribución y auditoría retributiva

El registro salarial y auditoría retributiva se ha realizado para el período 01/01/2021 a 31/12/2021. El objetivo del registro salarial y auditoría retributiva es identificar la existencia o no de diferencias o brechas significativas en las retribuciones salariales percibidas por hombres y mujeres, así como determinar su origen y factores que puedan ser relevantes para justificar su existencia.

El análisis retributivo responde a lo recogido en el artículo 5.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, incluyendo los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregadas por sexo, así como la media aritmética y la mediana, también desagregadas por sexo, de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. Asimismo, esta información queda desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo el salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

La estructura salarial seguida en **INFORTEC CONSULTORES** es la marcada por el convenio de aplicación, para todas las categorías y grupos profesionales que se contemplan en las tablas salariales y en función de la formación y experiencia, así como en base a los resultados de trabajo por el cual se gratifica a la plantilla con incentivos.

De esta forma, **INFORTEC CONSULTORES** establece una remuneración fija de 12 o 14 pagas, a elección del trabajador, guiándose por el principio de igualdad retributiva y garantizando unos salarios mínimos para toda la plantilla en función del grupo o categoría profesional al que

pertenece cada empleado/a, considerando las tablas salariales, el presupuesto de la compañía y los datos de mercado.

Naturaleza y origen de todos los conceptos salariales y extrasalariales:

- **Antigüedad:** Concepto que reconoce y retribuye la permanencia de la persona trabajadora en la empresa. Respecto a este concepto, se rige por el artículo 25 del Convenio colectivo de aplicación.

- **Plus compensación:** es utilizado en casos excepcionales, que por cuestiones ajenas a la empresa no se haya podido devengar algún pago (IT no comunicada por parte del INSS, alguna errata en la nómina, etc.). En definitiva, es un complemento utilizado para poder incluir estos conceptos en las nóminas correspondientes.

- **Plus Mejora Voluntaria por Acuerdo con el Comité:** aquellos casos que, al abordarse un acuerdo con la RLPT, se aplique el mismo a las personas trabajadoras a las cuales les afecte.

- **Plus coordinación:** se reconoce a aquellas personas trabajadoras a las cuales se le encomiende funciones de coordinación y dirección. Dependiendo de la dificultad y responsabilidad del cargo, se asignará una cantidad u otra. Este complemento siempre irá asociado a un anexo del contrato de trabajo de coordinación.

- **Complemento especial:** se aplica y computa en el caso de las prestaciones por enfermedad y accidente de trabajo, a tenor de lo dispuesto en el artículo 26.2 del convenio de aplicación: *"Las empresas afectadas por este Convenio, desde el quinto día de la correspondiente baja, inclusive, en enfermedad de más de treinta días, complementarán las prestaciones por incapacidad temporal, hasta el 100 por 100 del salario durante un plazo máximo de doce meses, a partir de la baja".*

- **Complemento Teletrabajo:** se establece a aquellas personas que teletrabajan el 100% de su jornada laboral, siempre que lo permita el servicio que deba brindar la persona.

Análisis de las retribuciones totales para mujeres y hombres en función del grupo profesional:

En términos generales, **la media y la mediana de las retribuciones totales** entre mujeres y hombres presentan salarios prácticamente equitativos, puesto que solo se observa un porcentaje diferenciador del 12% a favor de las mujeres.

En relación con los porcentajes de los grupos profesionales, se ha de señalar que no existe brecha salarial (esto es, más del 25%) a favor de ningún colectivo.

En este sentido, en la mayoría de los grupos profesionales encontramos porcentajes diferenciadores a favor de los hombres, menos en el GRUPO C NIVEL III donde existe un porcentaje del 10% a favor del colectivo femenino.

Tras analizar los **conceptos salariales por grupos profesionales**, podemos observar que la única brecha salariales que encontramos es dentro de las percepciones extrasalariales, concretamente del 60% a favor del colectivo femenino. No obstante, hay que señalar que esta diferencia salarial no se debe a prácticas discriminatorias, sino a circunstancias personales y profesionales de cada persona trabajadora. Es por ello, por lo que las mujeres reciben mayores percepciones extrasalariales de forma global. Por otro lado, en la retribución total encontramos únicamente un porcentaje diferenciador del 5% y en los complementos salariales otro del 18%, ambos a favor del colectivo femenino.

Análisis de las retribuciones totales para mujeres y hombres en función de los puestos de trabajo:

A nivel general, encontramos que no existe brecha salarial en la **media y mediana de las retribuciones totales** percibidas por hombres y mujeres dentro de **INFORTEC CONSULTORES** en relación con los distintos puestos de trabajo, sino únicamente un porcentaje diferenciador del 12% a favor del colectivo femenino.

En cuanto a las comparaciones salariales por puestos de trabajo, se debe señalar que el único porcentaje diferenciador a favor de las mujeres lo encontramos en el de “AUXILIAR” con un 15%.

Sin embargo, en el puesto de “JEFE SEGUNDA” el porcentaje asciende al 20% a favor del colectivo masculino, que atiende a los complementos salariales recibidos por las personas trabajadoras (antigüedad, productividad).

Respecto a la media de retribución total anual desglosada por mujeres y hombres, se aprecia una brecha del 12% a favor de las mujeres, debido a que el puesto de Dirección general lo ocupa una mujer.

En segundo lugar, en cuanto a la media total del salario base anual, sigue la misma línea que la anterior, se observa únicamente una brecha del 8% a favor de las mujeres frente a los hombres, mientras que en la mayoría de los puestos de trabajo no existe ningún porcentaje diferenciador significativo.

En tercer lugar, en relación con la media total de los complementos salariales, observamos la existencia de una brecha del 15% a favor de las mujeres. Sin embargo, destaca una brecha salarial significativa a favor de los hombres en el puesto de “Programador” del 41%, del 29% en el de “Programador Senior” y una brecha del 25% en “Programador Junior”. Dichas brechas se deben a que los complementos salariales variables que perciben los hombres dentro de esos puestos de trabajo son superiores de acuerdo con las funciones y responsabilidades que ostentan en el puesto.

Finalmente, respecto a la media total de las percepciones extrasalariales, entramos una brecha salarial a favor de las mujeres de 69,11€.

Tras el análisis de sus políticas en cuanto a medidas retributivas se hacen las siguientes observaciones:

- No se observan aspectos discriminatorios de la estructura salarial recogidas en sus políticas.

- No se observan aspectos discriminatorios en la política de remuneración variable que sigue la empresa, ya que los salarios se establecen conforme indica el Convenio Colectivo y los complementos se pactan en función de las responsabilidades y competencias que asuma o demuestre el trabajador en relación con su prestación de servicios.

Valoración de Puestos de Trabajo (VPT)

INFORTEC CONSULTORES SA es una empresa representada mayoritariamente por hombres. Durante el ejercicio de referencia 2021 han recibido algún tipo de remuneración por parte de la empresa un total de 632 personas, de las que un 17,09% son mujeres frente al 82.91% de representación masculina.

De acuerdo con la información facilitada, las retribuciones de las personas trabajadoras de **INFORTEC CONSULTORES SA** se determinan principalmente con el Convenio Colectivo estatal de consultorías y estudios de mercado y de la opinión pública.

De conformidad con el artículo 9 del RD 902/2020, las mesas negociadoras de los Convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4 del RD 902/2020.

En base a lo anterior, y con la finalidad de poder establecer un marco de comparación común de toda la plantilla de **INFORTEC CONSULTORES SA**, la empresa ha asumido una equivalencia de 18 puestos de trabajo acorde a las categorías profesionales que contempla el convenio.

A la hora de realizar **la valoración de puestos de trabajo**, con el fin de determinar el valor relativo de los diferentes puestos de trabajo en **INFORTEC CONSULTORES** y poder compararlos para crear una estructura organizativa salarial justa, equitativa y coherente, se han valorado una serie de **factores** que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo (**aptitudes, responsabilidad, esfuerzo y condiciones de trabajo**) teniendo en cuenta su incidencia y asignando una puntuación o valor numérico a cada factor

Tras realizar la valoración de los puestos de trabajo, se han obtenido unos porcentajes que representan el nivel de exigencia que requiere un puesto de trabajo. Según los resultados obtenidos, dichos puestos se han agrupado por escalas, dando lugar a **15 escalas** que componen puestos de igual valor.

En este sentido, el análisis realizado muestra que los puestos de trabajo con mayor puntuación se corresponden a los puestos de **Director General y Director financiero** con un porcentaje de exigencia del 54% y 45%, respectivamente. Esto se debe a que ostentan dos de los puestos de

mayor responsabilidad en la empresa. Por ello, es preciso destacar que sus retribuciones totales anuales se corresponden con su valoración total del puesto concreto, ya que reciben un salario acorde al puesto y superior al resto de los demás puestos de trabajo.

En segundo lugar, se encuentran los puestos de **Resp. Dtpo. Facturación y Resp. Dpto. Contabilidad**, cuyo nivel de exigencia es un 40%, puesto que son puestos que requieren experiencia, capacidad de gestión y tienen personas a cargo.

En tercer lugar, se encuentra el puesto de **Jefe superior**, con un 36% de exigencia, debido a la experiencia y responsabilidades que exige el puesto de trabajo.

Los siguientes puestos de trabajo con un porcentaje de exigencia entre el 37% y el 31% son los de **Analista, Analista Programador y Oficial 1º**. Estos porcentajes son significativamente más altos que los otros puestos de trabajo que le siguen por las competencias y conocimientos que precisan para desarrollar sus funciones.

Por su parte, a los puestos de **Delineante-proyectista y Programadores,** le corresponde un nivel de exigencia del 29% al 26%. Estos tres puestos también tienen bandas salariales dispares, debido a las diferentes funciones y el nivel de experiencia que ocupa el puesto.

Con un nivel de exigencia menor, se encuentran los puestos de **Jefe Primera y Jefe Segunda**, con un porcentaje del 25% y del 24%, respectivamente. La media del salario de estos puestos es conforme a lo remunerado en su categoría y rol interno dentro de la empresa.

Por último, se encuentran los puestos con los porcentajes más bajos de toda la empresa, estos son **Auxiliares, Operadores y Ayudantes**, con una exigencia del 19%, 18% y 13%, respectivamente. Este nivel de exigencia justifica por baja formación y experiencia que se requiere en estos puestos de trabajo. De esta forma, el puesto de **Limpieza** se sitúa en el porcentaje más bajo, con un 12%.

8.1.9 Prevención del acoso sexual

La Organización cuenta con un Protocolo contra el acoso laboral, sexual, por razón de sexo. Además, cuenta con un canal de ético o de denuncias: https://consultoriaapc.es/canal-de-denuncia-apc-consulting/

También se ha habilitado un correo electrónico específico para las denuncias de acoso sexual y por razón de sexo: denunciadeacososexual@infortec.net

Finalmente, hay que destacar que se lleva a cabo una difusión entre la plantilla de las prácticas en materia de prevención del acoso.

Dentro del programa de formación en prevención de riesgos laborales, la organización formará a toda la plantilla en materia de prevención de riesgos psicosociales. Por ello, se mantendrá una política activa de información de este tipo de riesgos. En este sentido, la empresa podrá organizar sesiones de información para la plantilla con el fin de explicarles sus derechos y la normativa donde se encuentran recogidos, las sanciones establecidas y el procedimiento para activar esta policita de prevención del acoso.

Además de ello, la organización se compromete a promocionar activamente buenas prácticas de liderazgo, y a fomentar espacios de trabajo libres de comportamientos de violencia psicológica.

Una vez analizada la información ofrecida por la organización, se obtienen las siguientes conclusiones:

- La organización cuenta con un Protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo.
- La organización cuenta con un canal de denuncias/sistema interno de información que permite a las personas trabajadoras y a terceros comunicar cualquier infracción producida en el marco de la empresa, tanto en materia de acoso como cualquier otra conducta irregular que se pueda presentar en la organización.
- Se llevó a cabo una investigación en materia de acoso en los últimos tres años (2019, 2020 y 2021) mediante la cual no se detectó ningún tipo de situación de acoso y por tanto, no supuso ninguna sanción.

No obstante, se recomienda a **INFORTEC CONSULTORES SA**:

- Promover campañas de sensibilización informativa como medida preventiva del acoso sexual y por razón de sexo.
- Ofrecer formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
- Actualizar y negociar un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo con la parte social

9. OBJETIVOS

9.1. Objetivos Generales

1. **Selección y contratación:** búsqueda de candidatos sin discriminación directa o indirecta por razón de sexo. Garantizar la Igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en **INFORTEC CONSULTORES.**
2. **Clasificación profesional.**
3. **Formación:** proporcionar información y conocimientos a toda la plantilla de **INFORTEC CONSULTORES.**
4. **Promoción interna:** favorecer la promoción interna en forma objetiva y transparente.
5. **Condiciones de trabajo, corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal**: garantizar y preservar el derecho de las personas trabajadoras a la conciliación y corresponsabilidad, potenciando estos derechos.
6. **Infrarrepresentación femenina:** medidas de acción positiva en materia de selección y contratación y materia de promoción profesional.
7. **Retribución:** principio de igualdad retributiva en **INFORTEC CONSULTORES** teniendo en cuenta la valoración de puestos de trabajo.
8. **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**.

9.2. Objetivos Específicos

1. **Selección y contratación: búsqueda de candidatos sin discriminación directa o indirecta por razón de sexo. Garantizar la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en INFORTEC CONSULTORES.**
    a. Garantizar la no discriminación de ningún/a candidato/a durante las ofertas de empleo, asegurándose de que las bases de todos los procesos se rijan por los principios de igualdad, mérito y capacidad.
    b. Procurar que los procesos de selección sean más inclusivos, promoviendo la inscripción tanto de hombres como de mujeres a las ofertas de empleo.
    c. Revisar los procedimientos utilizados en selección y contratación para aplicar procesos que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

2. **Clasificación profesional.**
    a. Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.

3. **Formación: establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones informativas, dirigida a la plantilla en general y, especialmente, al personal encargado de la organización de la empresa.**
    a. Impartir acciones informativas y sensibilización específicas en materia de igualdad, a las personas que participan en los procesos de selección, clasificación profesional, contratación, promoción y formación, así como al personal de cada departamento encargado de la implantación de medidas del Plan de Igualdad, específicamente, en la materia correspondiente.
    b. Favorecer la igualdad de oportunidades en el ámbito formativo, permitiendo a todas las personas trabajadoras, independientemente de su situación, participar en procesos formativos.

4. **Promoción y desarrollo profesional.**
    a. Promover la transparencia y objetividad del desarrollo de los procesos de promoción.
    b. Favorecer la promoción interna en forma objetiva y transparente

5. **Condiciones de trabajo, corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal: garantizar y preservar el derecho de las personas trabajadoras a la conciliación y corresponsabilidad, potenciando estos derechos.**
    a. Conseguir que para las personas trabajadoras el ejercicio de los derechos de conciliación y de corresponsabilidad no supongan un obstáculo en el desarrollo profesional.

6. **Infrarrepresentación femenina en el acceso y promoción interna.**
    a. Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en las distintas áreas y grupos profesionales, aplicando acciones positivas bajo el principio de discriminación positiva, como dar prioridad a la incorporación del colectivo femenino en los departamentos o puestos de trabajo donde sea el sexo menos representado, siempre que los candidatos/as cumplan con los requisitos de cada vacante a cubrir, siguiendo el principio básico de igualdad de condiciones.

7. **Retribución: principio de igualdad retributiva en la empresa teniendo en cuenta la valoración de puestos de trabajo.**
    a. Reflejar el principio de equidad en el pago, mediante la valoración de los salarios de manera objetiva, acorde con las características del puesto a desempeñar, controlando que no se producen discriminaciones o desigualdades en materia retributiva.

8. **Prevención de acoso sexual y por razón de sexo dentro del entorno laboral.**
    a. Concienciar a los trabajadores/as de la necesidad de prevención de cualquier actuación relacionada con el acoso en el entorno laboral a través de la elaboración e implementación de un Protocolo interno de prevención del acoso sexual, por razón de sexo y laboral.
    b. Informar y sensibilizar a la plantilla para prevenir cualquier tipo de acoso laboral en la entidad por parte de algún trabajador o trabajadora a un compañero o compañera.

10. PLAN DE ACCIÓN

En este apartado se hace referencia al conjunto del Plan y se ha propuesto en función de las conclusiones emanadas de el diagnostico de situación.

A partir de los objetivos generales se desarrollan los objetivos específicos, las acciones, personas responsables y cronograma para el cumplimiento de estos.

En el programa de actuación se encuadran uno o más objetivos generales por cada área de actuación evaluada en el diagnóstico, obteniendo una ficha por cada medida propuesta a fin de facilitar el seguimiento y control por parte de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.

- Selección y contratación

AREA DE ACTUACIÓN	**ACCESO Y SELECCIÓN**		
OBJETIVO	Búsqueda de candidatos sin discriminación directa o indirecta por razón de sexo.		
MEDIDAS Y ACCIONES			
Medida/s	**Objetivos**	**Descripción y Procedimientos**	**Personas a las que se dirige**
Procedimiento estandarizado por escrito de selección de personal	Garantizar que en los procesos de selección y contratación se sigan procedimientos y políticas objetivas basadas en los principios de igualdad, mérito y capacidad, con el fin de mantener el equilibrio en la composición de la plantilla en cuanto a hombres y mujeres se refiere y, en todo caso, lograr una mayor composición equilibrada dentro de cada grupo/categoría profesional o puesto de trabajo.	Inclusión de criterios no sexistas en la selección de personal. Implantación de criterios de igualdad de oportunidades sin hacer distinción por sexo, raza, religión, edad, discapacidad, orientación sexual, nacionalidad, opinión política, origen social o étnico, o cualquier otra circunstancia.	Nuevos/as candidatos/as.
Personas Responsables	Responsable de RRHH		
Recursos asociados	- Registro de altas y bajas. - Utilización de plataformas de reclutamiento (p.ej.: LinkedIn) para dar a conocer los puestos vacantes y fomentar la inscripción de mujeres a las ofertas de trabajo.		
Indicadores	N.º de hombres y mujeres candidatos		
	N.º de hombres y mujeres seleccionados		
	N.º de hombres y mujeres incorporados		
TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA			

MEDIDA:	**Año 1 (trimestre)**				**Año 2 (trimestre)**				**Año 3 (trimestre)**				**Año 4 (trimestre)**			
Carácter: **PERMANENTE**	**1º**	**2º**	**3º**	**4º**	**1º**	**2º**	**3º**	**4º**	**1º**	**2º**	**3º**	**4º**	**1º**	**2º**	**3º**	**4º**
					x											
CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERMANENTE/ PUNTUAL																

ÁREA DE ACTUACIÓN	**SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**		
OBJETIVO	Garantizar la Igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en INFORTEC CONSULTORES .		
MEDIDAS Y ACCIONES			
Medida/s	**Objetivos**	**Descripción y Procedimientos**	**Personas a las que se dirige**
Comunicar a la plantilla que esté en tiempo parcial las vacantes para los puestos de trabajo a tiempo completo.	La igualdad de trato y oportunidades en la contratación poniendo especial énfasis a los contratos indefinidos a tiempo parcial.	Informar a la plantilla que esté sujeta a tiempo parcial, la posibilidad de acceder preferentemente (postulantes que no estén en la plantilla) a las vacantes a tiempo completo, utilizando los medios de comunicación internos que utilice.	Personas trabajadoras de la empresa.
Personas Responsables	Responsable de RRHH		
Recursos asociados	Personas encargadas en materia de contratación Canal de comunicación interno en la empresa		
Indicadores	Nº de vacantes Nº de trabajadores a jornada parcial Nº de postulaciones a puestos vacantes dentro de la empresa		

TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA																
Medida	**AÑO 1 (trimestre)**				**AÑO 2 (trimestre)**				**AÑO 3 (trimestre)**				**AÑO 4 (trimestre)**			
	1º	**2º**	**3º**	**4º**	**1º**	**2º**	**3º**	**4º**	**1º**	**2º**	**3º**	**4º**	**1º**	**2º**	**3º**	**4º**
	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERMANENTE/PERIÓDICA																

ÁREA DE ACTUACIÓN	**SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**		
OBJETIVO	Garantizar la Igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en INFORTEC CONSULTORES .		
MEDIDAS Y ACCIONES			
Medida/s	**Objetivos**	**Descripción y Procedimientos**	**Personas a las que se dirige**
Confeccionar ofertas de empleo en los que la redacción se haga en un lenguaje no sexista.	Procurar que los procesos de selección sean más inclusivos, promoviendo la inscripción tanto de hombres como de mujeres a las ofertas de empleo. Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellas áreas donde existe infrarrepresentación, aumentando la presencia de las mujeres en un sector mayoritariamente masculino.	Utilizar un lenguaje e imágenes no sexistas en las ofertas de empleo anunciadas interna o externamente, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino. Implantar de criterios de igualdad de oportunidades sin hacer distinción por sexo, raza, religión, edad, discapacidad, orientación sexual, nacionalidad, opinión política, origen social o étnico, o cualquier otra circunstancia.	Candidatos/as a un puesto de trabajo en INFORTEC CONSULTORES.
Personas Responsables	Responsable de RRHH		
Recursos asociados	Portales de empleo.		
Indicadores	Análisis de un muestreo y porcentaje de ofertas que cumplen con la medida frente al total de ofertas analizadas.		
	Nº de CVs de mujeres enviados/nº total de CVs enviados.		
	Nº de CVs de hombres enviados /nº total de CVs enviados		
	Nº mujeres seleccionadas/nº CVs enviados		
	Nº hombres seleccionados/nº CVs enviados.		
	Nº de candidatas contratadas respecto al año anterior		

TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA

Medida	**AÑO 1 (trimestre)**				**AÑO 2 (trimestre)**				**AÑO 3 (trimestre)**				**AÑO 4 (trimestre)**			
	1º	**2º**	**3º**	**4º**	**1º**	**2º**	**3º**	**4º**	**1º**	**2º**	**3º**	**4º**	**1º**	**2º**	**3º**	**4º**
	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERMANENTE/PERIÓDICA

ÁREA DE ACTUACIÓN	**SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**		
OBJETIVO	Garantizar la Igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en INFORTEC CONSULTORES.		
MEDIDAS Y ACCIONES			
Medida/s	**Objetivos**	**Descripción y Procedimientos**	**Personas a las que se dirige**
Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas), el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.	Revisar los procedimientos utilizados en selección y contratación para aplicar procesos que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.	Introducir en las ofertas de trabajo el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	Candidatos/as a un puesto de trabajo en INFORTEC CONSULTORES.
Personas Responsables	Responsable de RRHH		
Recursos asociados	Portales de empleo.		
	Nº mujeres seleccionadas/nº CVs enviados		
	Nº hombres seleccionados/nº CVs enviados.		
	Nº de candidatas contratadas respecto al año anterior		

TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA																
Medida	**AÑO 1 (trimestre)**				**AÑO 2 (trimestre)**				**AÑO 3 (trimestre)**				**AÑO 4 (trimestre)**			
	1º	**2º**	**3º**	**4º**	**1º**	**2º**	**3º**	**4º**	**1º**	**2º**	**3º**	**4º**	**1º**	**2º**	**3º**	**4º**
	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERMANENTE/PERIÓDICA																

- Clasificación Profesional

ÁREA DE ACTUACIÓN	**CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**		
OBJETIVO	Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional		
MEDIDAS Y ACCIONES			
Medida/s	**Objetivos**	**Descripción y Procedimientos**	**Personas a las que se dirige**
Sistema de Clasificación profesional (Valoración de Puestos de Trabajo)	Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.	Adoptar un sistema de valoración de puestos de trabajo que proporcione un valor a cada puesto y permita asignarle una retribución acorde a dicho valor. Realizar los ajustes necesarios en la clasificación profesional para adecuar las categorías a las tareas efectivamente realizadas.	Totalidad de la plantilla de INFORTEC CONSULTORES.
Personas Responsables	Responsable de RRHH		
Recursos asociados	- Herramienta Valoración de Puestos de Trabajo (VPT) - Registro salarial		
Indicadores	Verificar si se ha realizado, o qué grado de desarrollo tiene, la revisión de la clasificación profesional.		
	Comprobar si se ha actualizado la definición de perfiles y puestos incorporando la perspectiva de género.		

TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA																
Medida	**AÑO 1 (trimestre)**				**AÑO 2 (trimestre)**				**AÑO 3 (trimestre)**				**AÑO 4 (trimestre)**			
	1º	**2º**	**3º**	**4º**	**1º**	**2º**	**3º**	**4º**	**1º**	**2º**	**3º**	**4º**	**1º**	**2º**	**3º**	**4º**
																x
CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERIÓDICA – ANUAL (YA IMPLANTADA 2021)																

- Formación:

ÁREA DE ACTUACIÓN	**FORMACIÓN**
OBJETIVO	Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones informativas, dirigida a la plantilla en general y, especialmente, al personal encargado de la organización de la empresa.
MEDIDAS Y ACCIONES	
Medida/s	**Descripción y Procedimientos**
Impartir acciones informativas y sensibilización específicas en materia de igualdad	Impartir acciones informativas y sensibilización específicas en materia de igualdad, a las personas que participan en los procesos de selección, clasificación profesional, contratación, promoción y formación, así como al personal de cada departamento encargado de la implantación de medidas del Plan de Igualdad, específicamente, en la materia correspondiente.
Personas Responsables	Departamento RRHH
Recursos asociados	Plan de Igualdad de la empresa
Indicadores	N.º de acciones informativas

TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA

Medida	**AÑO 1 (trimestre)**				**AÑO 2 (trimestre)**				**AÑO 3 (trimestre)**				**AÑO 4 (trimestre)**			
	1º	**2º**	**3º**	**4º**	**1º**	**2º**	**3º**	**4º**	**1º**	**2º**	**3º**	**4º**	**1º**	**2º**	**3º**	**4º**
				x				**x**				**x**				x

CARÁCTER DE LA MEDIDA: **PERMANENTE/PERIÓDICA**

ÁREA DE ACTUACIÓN	FORMACIÓN	
OBJETIVO	Proporcionar información y conocimientos a toda la plantilla acerca de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	
MEDIDAS Y ACCIONES		
Medida/s	**Descripción**	**Personas a las que se dirige**
Fomento de la participación en los procesos formativos de todas las personas trabajadoras.	Se fomentará la participación en los procesos formativos de aquellas personas trabajadoras que estén disfrutando de un permiso de maternidad/paternidad o de una licencia para cuidado de menore y/o personas dependientes, así como a las mujeres víctimas de violencia de género.	Trabajadores/as de **INFORTEC CONSULTORES.**
Personas Responsables	Dirección de RRHH	
Recursos asociados	Conjunto de formaciones anuales.	
Indicadores	N.º de hombres y mujeres que acuden al curso.	
	N. º de cursos impartidos anualmente.	
	Número de horas de formación por sexo	
	Número de horas en presencial o en online	

Medida	**AÑO 1 (trimestre)**				**AÑO 2 (trimestre)**				**AÑO 3 (trimestre)**				**AÑO 4 (trimestre)**			
	1º	**2º**	**3º**	**4º**	**1º**	**2º**	**3º**	**4º**	**1º**	**2º**	**3º**	**4º**	**1º**	**2º**	**3º**	**4º**
Registro de las formaciones	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERMANENTE																

- Promoción y desarrollo profesional

ÁREA DE ACTUACIÓN	**PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL**		
OBJETIVO	Favorecer la promoción interna en forma objetiva y transparente		
MEDIDAS Y ACCIONES			
Medida/s	**Objetivos**	**Descripción y Procedimientos**	**Personas a las que se dirige**
Diseño de plan de carrera/política de promoción interna	Facilitar la promoción interna, y la gestión y retención de talento. Promover la transparencia y objetividad del desarrollo de los procesos de promoción. Proporcionar una estabilidad laboral fidelizando al personal.	Diseñar mapas de carrera o itinerarios profesionales por puesto de trabajo, utilizando criterios objetivos y transparentes para promover el desarrollo profesional de las personas trabajadoras. El plan de carrera contendrá las características y requisitos que debe seguir la empresa para promocionar a sus empleados/as, así como un programa de formación necesario y adecuado al puesto de trabajo a cumplir, así como la observancia del principio de igualdad de oportunidades y no discriminación, mediante la reserva del puesto al candidato/a que pertenezca al sector infrarrepresentado, en su caso.	Trabajadores/as de **INFORTEC CONSULTORES.**
Personas Responsables	Departamento de Personal		
Recursos asociados	- Procedimiento de evaluación de candidaturas para promocionar. - Registro de promociones empresariales. Difusión de las ofertas de promoción entre los trabajadores/as, por si alguien quiere optar al puesto.		
Indicadores	Nº de promociones por sexo de los últimos años Nº de promociones por tipo de jornada (incluyendo guarda legal) Nº de promociones por nivel jerárquico y sexo Nº de promociones por tipo. Personas con aumento retributivo en el año (con promoción y sin promoción) Nº de promociones por unidad de gestión (Departamentos o Áreas) Nº de promociones por puesto de trabajo (por Rol) y sexo Nº de promociones por grupo profesional y sexo		

	Nº por tipo de promoción y situación familiar (IRPF) Número por formación de origen y del puesto al que se promociona Número de promociones por tipo y rango de antigüedad y sexo

TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA																
Medida	**AÑO 1 (trimestre)**				**AÑO 2 (trimestre)**				**AÑO 3 (trimestre)**				**AÑO 4 (trimestre)**			
	1º	**2º**	**3º**	**4º**	**1º**	**2º**	**3º**	**4º**	**1º**	**2º**	**3º**	**4º**	**1º**	**2º**	**3º**	**4º**
									x							
CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERMANENTE/ PUNTUAL																

ÁREA DE ACTUACIÓN	**PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL**		
OBJETIVO	Priorización de promoción interna		
MEDIDAS Y ACCIONES			
Medida/s	**Objetivos**	**Descripción y Procedimientos**	**Personas a las que se dirige**
Priorizar la promoción interna	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos y transparentes.	Priorizar la promoción interna acudiendo a contratación externa solo en caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa. Aplicar del principio de igualdad de oportunidades y no discriminación, mediante la reserva del puesto al candidato/a que pertenezca al **sexo infrarrepresentado** dentro del grupo/categoría profesional y/o puesto de trabajo.	Totalidad de la plantilla de INFORTEC CONSULTORES.
Personas Responsables	Departamento RRHH		
Recursos asociados	Registro de promociones.		
Indicadores	N.º de promociones llevadas a cabo		
	Nº de promociones internas con relación al número de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto.		

TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA																
Medida	**AÑO 1 (trimestre)**				**AÑO 2 (trimestre)**				**AÑO 3 (trimestre)**				**AÑO 4 (trimestre)**			
	1º	**2º**	**3º**	**4º**	**1º**	**2º**	**3º**	**4º**	**1º**	**2º**	**3º**	**4º**	**1º**	**2º**	**3º**	**4º**
	x															
CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERMANENTE																

- Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral

ÁREA DE ACTUACIÓN	**CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**		
OBJETIVO	Garantizar y preservar el derecho de las personas trabajadoras a la conciliación y corresponsabilidad, potenciando estos derechos.		
MEDIDAS Y ACCIONES			
Medida/s	**Objetivos**	**Descripción y Procedimientos**	**Personas a las que se dirige**
Difundir al conjunto de la plantilla los cambios legales que se vayan introduciendo en el Estatuto de los Trabajadores, Convenio Colectivo aplicable y el resto de la normativa que regule las medidas de conciliación y corresponsabilidad.	Conseguir que las trabajadoras y los trabajadores conozcan sus derechos de conciliación y de corresponsabilidad para que puedan hacer uso de los mismos.	Realizar acciones de sensibilización e información a la plantilla, mediante cualquier vía de comunicación interna de la compañía que permita llegar a la totalidad de la plantilla de los derechos de conciliación y corresponsabilidad. Impulsar la Corresponsabilidad fomentando la sensibilización dirigidas a los hombres para que hagan uso de estas medidas.	Totalidad de la plantilla de **INFORTEC CONSULTORES** y nuevas incorporaciones.
Personas Responsables	Departamento de Personal		
Recursos asociados	Canales de comunicación interna		
Indicadores	Acuse de recibo de las comunicaciones, en caso de utilizar como el medio el correo electrónico.		
	Evolución en el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad.		
	Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de los derechos y medidas.		

TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA

Medida	**AÑO 1 (trimestre)**				**AÑO 2 (trimestre)**				**AÑO 3 (trimestre)**				**AÑO 4 (trimestre)**			
	1º	**2º**	**3º**	**4º**	**1º**	**2º**	**3º**	**4º**	**1º**	**2º**	**3º**	**4º**	**1º**	**2º**	**3º**	**4º**
	X	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**

CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERMANENTE/PERIÓDICA

ÁREA DE ACTUACIÓN	**CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**		
OBJETIVO	Garantizar y preservar el derecho de las personas trabajadoras a la conciliación y corresponsabilidad, potenciando estos derechos.		
MEDIDAS Y ACCIONES			
Medida/s	**Objetivos**	**Descripción y Procedimientos**	**Personas a las que se dirige**
Uso de media jornada para el permiso retribuido por intervenciones quirúrgicas sin hospitalización.	Mejorar los permisos retribuidos marcados por el convenio de aplicación y demás legislación vigente	Los días de permiso retribuido que correspondan por accidente o enfermedad grave u hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización o que precise reposo domiciliario de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, se podrá utilizar por medias jornadas	Totalidad de la plantilla de **INFORTEC CONSULTORES** y nuevas incorporaciones.
Personas Responsables	Departamento de Personal		
Recursos asociados	Canales de comunicación interna		
Indicadores	Nº de solicitudes recibidas		
	Nº de solicitudes aprobadas		
	Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de este permiso		

TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA

Medida	AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERMANENTE

ÁREA DE ACTUACIÓN	**CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**		
OBJETIVO	Garantizar y preservar el derecho de las personas trabajadoras a la conciliación y corresponsabilidad, potenciando estos derechos.		
MEDIDAS Y ACCIONES			
Medida/s	**Objetivos**	**Descripción y Procedimientos**	**Personas a las que se dirige**
Permiso retribuido de un día para la realización de pruebas médicas que requieran sedación o anestesia general de la persona trabajadora mayor de 50 años o familiar mayor de 50 años.	Mejorar los permisos retribuidos marcados por el convenio de aplicación y demás legislación vigente	Permiso retribuido de un día a aquellas personas trabajadoras mayores de 50 años para la realización de pruebas médicas que requieran realizarse bajo sedación o anestesia general (colonoscopias, endoscopias, etc), justificando la asistencia de la misma. También se aplicará para el acompañamiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad y que cumplan los mismos requisitos referenciados: Que el familiar sea mayor de 50 años, justificando el acompañamiento a una prueba que requiera sedación o anestesia general. En este caso, se podrá disfrutar del permiso únicamente por las horas de acompañamiento que sean imprescindibles. En ambos casos, se deberá avisar con un mínimo de 72 horas de antelación.	Totalidad de la plantilla de **INFORTEC CONSULTORES** y nuevas incorporaciones.
Personas Responsables	Departamento de Personal		
Recursos asociados	Canales de comunicación interna		
Indicadores	Nº de solicitudes recibidas		
	Nº de solicitudes aprobadas		
	Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de este permiso		

TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA																
Medida	**AÑO 1 (trimestre)**				**AÑO 2 (trimestre)**				**AÑO 3 (trimestre)**				**AÑO 4 (trimestre)**			
	1º	**2º**	**3º**	**4º**	**1º**	**2º**	**3º**	**4º**	**1º**	**2º**	**3º**	**4º**	**1º**	**2º**	**3º**	**4º**
	X	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**
CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERMANENTE																

ÁREA DE ACTUACIÓN	**CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**		
OBJETIVO	Garantizar y preservar el derecho de las personas trabajadoras a la conciliación y corresponsabilidad, potenciando estos derechos.		
MEDIDAS Y ACCIONES			
Medida/s	**Objetivos**	**Descripción y Procedimientos**	**Personas a las que se dirige**
Adaptar los permisos de acompañamiento a un familiar hasta 2º grado por intervención quirúrgica o reposo domiciliario	Mejorar los permisos retribuidos marcados por el convenio de aplicación y demás legislación vigente	Adaptar los permisos de hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización o que precise reposo domiciliario de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad hasta una semana después del hecho causante, con los justificantes correspondientes que respalden y prueben el inicio y finalización del mismo	Totalidad de la plantilla de **INFORTEC CONSULTORES** y nuevas incorporaciones.
Personas Responsables	Departamento de Personal		
Recursos asociados	Canales de comunicación interna		
Indicadores	Nº de solicitudes recibidas		
	Nº de solicitudes aprobadas		
	Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de este permiso		

TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA																
Medida	**AÑO 1 (trimestre)**				**AÑO 2 (trimestre)**				**AÑO 3 (trimestre)**				**AÑO 4 (trimestre)**			
	1º	**2º**	**3º**	**4º**	**1º**	**2º**	**3º**	**4º**	**1º**	**2º**	**3º**	**4º**	**1º**	**2º**	**3º**	**4º**
	X	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**
CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERMANENTE																

- Infrarrepresentación femenina

ÁREA DE ACTUACIÓN	**CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN INTERNA**		
OBJETIVO	Contratación equitativa entre hombres y mujeres		
MEDIDAS Y ACCIONES			
Medida/Acción	**Objetivos**	**Descripción y Procedimientos**	**Personas a las que se dirige**
Acción Positiva en selección y contratación	Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en las distintas áreas y grupos profesionales, aplicando acciones positivas bajo el principio de discriminación positiva, como dar prioridad a la incorporación del colectivo femenino en los departamentos o puestos de trabajo donde sea el sexo menos representado, siempre que los candidatos/as cumplan con los requisitos de cada vacante a cubrir, siguiendo el principio básico de igualdad de condiciones.	En los procesos de selección y contratación, siempre que haya candidaturas de mujeres, en condiciones de cumplimiento de los requisitos de la vacante (capacidades, aptitudes, y competencias) especificados en la oferta, tendrá preferencia en la incorporación las candidaturas de mujeres en todos los ámbitos en donde las mujeres estén infrarrepresentadas (unidades y/o puestos de trabajo).	Nuevos candidatos/as a un puesto de trabajo en INFORTEC CONSULTORES
Personas Responsables	Departamento RRHH		
Recursos asociados	- Procedimiento de selección de personal - Utilización de plataformas de reclutamiento (p.ej.: LinkedIn) para dar a conocer los puestos vacantes y fomentar la inscripción de mujeres a las ofertas de trabajo.		
Indicadores	N.º de hombres y mujeres incorporados/as.		

Medida	**AÑO 1 (trimestre)**				**AÑO 2 (trimestre)**				**AÑO 3 (trimestre)**				**AÑO 4 (trimestre)**			
	1º	**2º**	**3º**	**4º**	**1º**	**2º**	**3º**	**4º**	**1º**	**2º**	**3º**	**4º**	**1º**	**2º**	**3º**	**4º**
	x															
CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERMANENTE																

ÁREA DE ACTUACIÓN	**CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN INTERNA**		
OBJETIVO	Contratación equitativa entre hombres y mujeres		
MEDIDAS Y ACCIONES			
Medida/Acción	**Objetivos**	**Descripción y Procedimientos**	**Personas a las que se dirige**
Acción Positiva en promoción	Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en las distintas áreas y grupos profesionales, aplicando acciones positivas bajo el principio de discriminación positiva, como dar prioridad a la incorporación del colectivo femenino en los departamentos o puestos de trabajo donde sea el sexo menos representado, siempre que los candidatos/as cumplan con los requisitos de cada vacante a cubrir, siguiendo el principio básico de igualdad de condiciones.	Adoptar la medida de acción positiva para que en los procesos de promoción, en condiciones de cumplimiento de los requisitos del puesto (capacidades, aptitudes, y competencias), tendrá preferencia en la incorporación las candidaturas del sexo infrarrepresentado en todos los ámbitos en donde haya un sexo infrarrepresentado (unidades y/o puestos de trabajo).	Trabajadores/as que quieran aspirar al desarrollo profesional dentro de la empresa.
Personas Responsables	Departamento RRHH		
Recursos asociados	Plan de promoción profesional		
Indicadores	N.º de hombres y mujeres promocionados		

Medida	**AÑO 1 (trimestre)**				**AÑO 2 (trimestre)**				**AÑO 3 (trimestre)**				**AÑO 4 (trimestre)**			
	1º	**2º**	**3º**	**4º**	**1º**	**2º**	**3º**	**4º**	**1º**	**2º**	**3º**	**4º**	**1º**	**2º**	**3º**	**4º**
	x															
CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERMANENTE																

- Retribución

ÁREA DE ACTUACIÓN	RETRIBUCIÓN	
OBJETIVO	Principio de igualdad retributiva en la empresa.	
MEDIDAS Y ACCIONES		
Medida/s	**Descripción y Procedimientos**	**Personas a las que se dirige**
Revisión de las retribuciones según las tablas salariales del nuevo XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública	Realizar un registro/auditoría retributiva mensual del mes de diciembre de 2023 realizado a fecha 31/12/2023 con las personas dadas de alta en esa fecha en la empresa. De forma que se compruebe y valide que las cantidades de la nómina mensual en los conceptos Salario base, Plus Convenio y Antigüedad con conformes al nuevo XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública. Con el concepto Antigüedad desglosado de cualquier otro complemento.	Totalidad de la plantilla de INFORTEC CONSULTORES.
Personas Responsables	Departamento RRHH	
Recursos asociados	- Registro Salarial años anteriores - Valoración de Puestos de Trabajo (VPT)	
Indicadores	N.º de revisiones de las retribuciones realizadas	
	N.º de complementos salariales y n.º de criterios objetivos establecidos según los complementos	
	Revisión anual	

TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA

Medida	AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
		X														

CARÁCTER DE LA MEDIDA: PUNTUAL – ENERO 2024

ÁREA DE ACTUACIÓN	**RETRIBUCIÓN**		
OBJETIVO	Principio de igualdad retributiva en la empresa.		
MEDIDAS Y ACCIONES			
Medida/s	**Objetivos**	**Descripción y Procedimientos**	**Personas a las que se dirige**
Revisión anual de las retribuciones según el sistema de clasificación profesional empresarial (Registro salarial y auditoría retributiva)	Reflejar el principio de equidad en el pago, mediante la valoración de los salarios de manera objetiva, acorde con las características del puesto a desempeñar, controlando que no se producen discriminaciones o desigualdades en materia retributiva.	Registro salarial que contiene los salarios base y los complementos recibidos, desglosados por sexo, categoría profesional y puesto de trabajo. Análisis y revisión de salarios, complementos, percepciones extrasalariales desagregados por género, categoría profesional, grupo de cotización y puesto de trabajo. En caso de existir diferencias salariales como una "brecha", aplicación de medidas correctoras. Análisis y revisión salarial programada anualmente, según el sistema de clasificación profesional empresarial, para valorar la mejora salarial.	Totalidad de la plantilla de INFORTEC CONSULTORES.
Personas Responsables	Departamento RRHH		
Recursos asociados	- Registro Salarial - Valoración de Puestos de Trabajo (VPT)		
Indicadores	N.º de revisiones de las retribuciones realizadas		
	N.º de complementos salariales y n.º de criterios objetivos establecidos según los complementos		
	Revisión anual		

TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA

Medida	AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
				X				X				X				X

CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERIÓDICA (ANUAL) – YA IMPLANTADA (2021)

- Prevención del Acoso sexual y por razón de sexo

ÁREA DE ACTUACIÓN	**ACOSO Y DISCRIMINACIÓN**		
OBJETIVO	Prevención de acoso sexual y por razón de sexo dentro del entorno laboral.		
MEDIDAS Y ACCIONES			
Medida/s	**Objetivos**	**Descripción y Procedimientos**	**Personas a las que se dirige**
Actualizar el protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Concienciar a los trabajadores/as de la necesidad de prevención de cualquier actuación relacionada con el acoso en el entorno laboral, a través de la difusión e implementación de un Protocolo interno de prevención del acoso sexual, por razón de sexo y laboral. Sancionar todo acoso que se produzca en el ámbito de la entidad.	Se implanta en la entidad un protocolo, con una descripción formativa en relación con el acoso en el entorno laboral. Este protocolo ofrece un procedimiento de resolución/investigación formal, cubriendo las garantías necesarias para que sea efectivo.	Toda la plantilla
Personas Responsables	Departamento de Personal		
Recursos asociados	- Procedimiento formal (protocolo). - Modelo de denuncia (protocolo).		
Indicadores	Registro del n.º de denuncias de acoso recibidas		
	N.º de investigaciones llevadas a cabo y resueltas		
	N.º de sanciones impuestas a los trabajadores/as con motivo de haber llevado a cabo un acoso en el entorno laboral.		

TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA

Medida	AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
	x															

CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERMANENTE

Comunicación

AREA DE ACTUACIÓN	**COMUNICACIÓN**		
OBJETIVO	Aplicar la perspectiva de género en todas las áreas de la empresa.		
MEDIDAS Y ACCIONES			
Medida/ Acción	**Objetivos**	**Descripción y Procedimientos**	**Personas a las que se dirige**
Comunicar el Plan de Igualdad de INFORTEC CONSULTORES a través de los canales internos de comunicación.	Promover la transparencia en la comunicación interna de la organización, mejorando los lazos comunicativos con las personas trabajadoras. Mejorar las líneas de comunicación internas de la organización, tanto entre las personas trabajadoras como entre la Gerencia y el resto de la organización.	Se difundirá el Plan de Igualdad una vez aprobado y registrado en el REGCON, mediante los canales de comunicación de la empresa (correo electrónico). Por los mismos canales se informarán la evolución y posibles actualizaciones del Plan.	Totalidad de la Plantilla de **INFORTEC CONSULTORES** y nuevas incorporaciones.
Personas Responsables	Departamento Administración		
Recursos asociados	- Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución. - Plan de Igualdad de **INFORTEC CONSULTORES**		
Indicadores	Recepción del Plan de Igualdad por toda la plantilla y por las nuevas incorporaciones en la organización.		

TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA

Medida	**AÑO 1 (trimestre)**				**AÑO 2 (trimestre)**				**AÑO 3 (trimestre)**				**AÑO 4 (trimestre)**			
	1º	**2º**	**3º**	**4º**	**1º**	**2º**	**3º**	**4º**	**1º**	**2º**	**3º**	**4º**	**1º**	**2º**	**3º**	**4º**
	x															

CARÁCTER DE LA MEDIDA: PUNTUAL

AREA DE ACTUACIÓN	**COMUNICACIÓN**		
OBJETIVO	Aplicar la perspectiva de género en todas las áreas de la empresa.		
MEDIDAS Y ACCIONES			
Medida/ Acción	**Objetivos**	**Descripción y Procedimientos**	**Personas a las que se dirige**
Realizar y divulgar un documento con las medidas incluidas en el plan	Promover la transparencia en la comunicación interna de la organización, mejorando los lazos comunicativos con las personas trabajadoras.	Se difundirá un documento con las medidas incluidas en el plan, mediante los canales de comunicación de la empresa (correo electrónico). Por los mismos canales se informarán la evolución y posibles actualizaciones de las medidas	Totalidad de la Plantilla de **INFORTEC CONSULTORES** y nuevas incorporaciones.
Personas Responsables	Departamento Administración		
Recursos asociados	- Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución. - Plan de Igualdad de **INFORTEC CONSULTORES**		
Indicadores	Recepción del Plan de Igualdad por toda la plantilla y por las nuevas incorporaciones en la organización.		

TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA																
Medida	**AÑO 1 (trimestre)**				**AÑO 2 (trimestre)**				**AÑO 3 (trimestre)**				**AÑO 4 (trimestre)**			
	1º	**2º**	**3º**	**4º**	**1º**	**2º**	**3º**	**4º**	**1º**	**2º**	**3º**	**4º**	**1º**	**2º**	**3º**	**4º**
	x															
CARÁCTER DE LA MEDIDA: PUNTUAL																

Protección a las víctimas de violencia de género

AREA DE ACTUACIÓN	**Protección a las víctimas de violencia de género**		
OBJETIVO	Sensibilizar a la plantilla ante los casos de violencia de género.		
MEDIDAS Y ACCIONES			
Medida/ Acción	**Objetivos**	**Descripción y Procedimientos**	**Personas a las que se dirige**
Difundir un protocolo de actuación frente a la Violencia de Género	Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la entidad	Difundir entre la plantilla un protocolo de actuación frente a la Violencia de Género	Totalidad de la Plantilla de **INFORTEC CONSULTORES** y nuevas incorporaciones.
Personas Responsables	Departamento de personal		
Recursos asociados	Canal de comunicación Plan de igualdad		
Indicadores	Nº de personas informadas		

TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA																
Medida	**AÑO 1 (trimestre)**				**AÑO 2 (trimestre)**				**AÑO 3 (trimestre)**				**AÑO 4 (trimestre)**			
	1º	**2º**	**3º**	**4º**	**1º**	**2º**	**3º**	**4º**	**1º**	**2º**	**3º**	**4º**	**1º**	**2º**	**3º**	**4º**
	x	**x**	**x**	**x**	**x**	**x**	**x**	**x**	**x**	**x**	**x**	**x**	**x**	**x**	**x**	**x**
CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERMANENTE																

AREA DE ACTUACIÓN	**Protección a las víctimas de violencia de género**		
OBJETIVO	Sensibilizar a la plantilla ante los casos de violencia de género.		
MEDIDAS Y ACCIONES			
Medida/ Acción	**Objetivos**	**Descripción y Procedimientos**	**Personas a las que se dirige**
Difusión de los derechos laborales vigentes y medidas de mejora de la empresa	Difusión entre la plantilla de información para promover la concienciación	Difusión entre la plantilla de información para la concienciación e información de la legislación vigente y las medidas contenidas en el presente Plan de Igualdad.	Victimas de violencia de género
Personas Responsables	Departamento de personal		
Recursos asociados	Canal de comunicación Plan de igualdad		
Indicadores	Nº de personas informadas		

TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA				
Medida	**AÑO 1 (trimestre)**	**AÑO 2 (trimestre)**	**AÑO 3 (trimestre)**	**AÑO 4 (trimestre)**

	1º	**2º**	**3º**	**4º**	**1º**	**2º**	**3º**	**4º**	**1º**	**2º**	**3º**	**4º**	**1º**	**2º**	**3º**	**4º**
	x	**x**	**x**	**x**	**x**	**x**	**x**	**x**	**x**	**x**	**x**	**x**	**x**	**x**	**x**	**x**
CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERMANENTE																

AREA DE ACTUACIÓN	**Protección a las víctimas de violencia de género**		
OBJETIVO	Sensibilizar a la plantilla ante los casos de violencia de género.		
MEDIDAS Y ACCIONES			
Medida/ Acción	**Objetivos**	**Descripción y Procedimientos**	**Personas a las que se dirige**
Información sobre víctimas violencia de género	Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la entidad	Elaborar y difundir, entre la plantilla, un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género	Totalidad de la Plantilla de **INFORTEC CONSULTORES** y nuevas incorporaciones.
Personas Responsables	Departamento de personal		
Recursos asociados	Canal de comunicación Plan de igualdad		
Indicadores	Nº de personas informadas		

TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA																
Medida	**AÑO 1 (trimestre)**				**AÑO 2 (trimestre)**				**AÑO 3 (trimestre)**				**AÑO 4 (trimestre)**			
	1º	**2º**	**3º**	**4º**	**1º**	**2º**	**3º**	**4º**	**1º**	**2º**	**3º**	**4º**	**1º**	**2º**	**3º**	**4º**
	x	**x**	**x**	**x**	**x**	**x**	**x**	**x**	**x**	**x**	**x**	**x**	**x**	**x**	**x**	**x**
CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERMANENTE																

AREA DE ACTUACIÓN	**Protección a las víctimas de violencia de género**		
OBJETIVO	Ampliar los derechos laborales de las víctimas de violencia de género		
MEDIDAS Y ACCIONES			
Medida/ Acción	**Objetivos**	**Descripción y Procedimientos**	**Personas a las que se dirige**
Facilitar las condiciones de trabajo de las trabajadoras víctimas de violencia de género	Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la entidad	En caso de que una trabajadora sea víctima de violencia de género se intentará, en la medida de lo posible, facilitar sus condiciones de trabajo, a través de medidas como el teletrabajo, cambio de puesto, flexibilidad horaria, etc.	Victimas de violencia de género
Personas Responsables	Departamento de personal		
Recursos asociados	Canal de comunicación Plan de igualdad		
Indicadores	Nº permisos atendidos|Nº solicitudes		
TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA			

Medida	AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERMANENTE																

AREA DE ACTUACIÓN	**Protección a las víctimas de violencia de género**		
OBJETIVO	Ampliar los derechos laborales de las víctimas de violencia de género		
MEDIDAS Y ACCIONES			
Medida/ Acción	**Objetivos**	**Descripción y Procedimientos**	**Personas a las que se dirige**
No computar ausencias o faltas motivadas por situaciones de violencia de género	Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la entidad	Las ausencias, totales o parciales, de las víctimas de violencia de género, tendrán el carácter de justificadas en caso de asistencia documentada a los servicios sociales de salud, de atención, o administrativos, según proceda, tanto para la víctima, como para los menores a su cargo y no se computarán como faltas de asistencia dentro del horario laboral	Victimas de violencia de género
Personas Responsables	Departamento de personal		
Recursos asociados	Canal de comunicación Plan de igualdad		
Indicadores	Nº de ausencias o faltas causadas por la violencia de género		

TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA																
Medida	AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERMANENTE																

AREA DE ACTUACIÓN	**Protección a las víctimas de violencia de género**		
OBJETIVO	Ampliar los derechos laborales de las víctimas de violencia de género		
MEDIDAS Y ACCIONES			
Medida/ Acción	**Objetivos**	**Descripción y Procedimientos**	**Personas a las que se dirige**
Flexibilidad de cambio de vacaciones a las victimas de violencia de género	Mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género	A las víctimas de violencia de género se les permitirá el cambio del periodo vacacional, previo acuerdo con la empresa.	Victimas de violencia de género
Personas Responsables	Departamento de personal		
Recursos asociados	Canal de comunicación Plan de igualdad		
Indicadores	Nº de veces que aplica la medida		

TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA																
Medida	**AÑO 1 (trimestre)**				**AÑO 2 (trimestre)**				**AÑO 3 (trimestre)**				**AÑO 4 (trimestre)**			
	1º	**2º**	**3º**	**4º**	**1º**	**2º**	**3º**	**4º**	**1º**	**2º**	**3º**	**4º**	**1º**	**2º**	**3º**	**4º**
	x	**x**	**x**	**x**	**x**	**x**	**x**	**x**	**x**	**x**	**x**	**x**	**x**	**x**	**x**	**x**
CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERMANENTE																

AREA DE ACTUACIÓN	**Protección a las víctimas de violencia de género**		
OBJETIVO	Ampliar los derechos laborales de las víctimas de violencia de género		
MEDIDAS Y ACCIONES			
Medida/ Acción	**Objetivos**	**Descripción y Procedimientos**	**Personas a las que se dirige**
Flexibilidad horaria a las victimas de violencia de genero	Mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género	Facilitar flexibilidad horaria a la mujer víctima de violencia de género, incluso fuera de los criterios generalmente establecidos, incluyendo la posibilidad de combinar trabajo presencial y a distancia en una misma jornada para hacer efectiva la protección de la mujer o su derecho a la asistencia social integral.	Victimas de violencia de género
Personas Responsables	Departamento de personal		
Recursos asociados	Canal de comunicación Plan de igualdad		
Indicadores	Nº de veces que aplica la medida		

TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA				
Medida	**AÑO 1 (trimestre)**	**AÑO 2 (trimestre)**	**AÑO 3 (trimestre)**	**AÑO 4 (trimestre)**

	1º	**2º**	**3º**	**4º**	**1º**	**2º**	**3º**	**4º**	**1º**	**2º**	**3º**	**4º**	**1º**	**2º**	**3º**	**4º**
	x	**x**	**x**	**x**	**x**	**x**	**x**	**x**	**x**	**x**	**x**	**x**	**x**	**x**	**x**	**x**
CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERMANENTE																

AREA DE ACTUACIÓN	**Protección a las víctimas de violencia de género**		
OBJETIVO	Sensibilizar a la plantilla ante los casos de violencia de género.		
MEDIDAS Y ACCIONES			
Medida/ Acción	**Objetivos**	**Descripción y Procedimientos**	**Personas a las que se dirige**
Campañas anuales en materia de sensibilización de violencia de género	Sensibilizar a la plantilla ante los casos de violencia de género.	Realización de campañas anuales para el día Internacional contra la violencia de género (25 de noviembre) que será dada a conocer por los canales habituales de información.	Totalidad de la Plantilla de **INFORTEC CONSULTORES** y nuevas incorporaciones.
Personas Responsables	Departamento de personal		
Recursos asociados	Canal de comunicación Plan de igualdad		
Indicadores	Nº de personas informadas		

TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA																
Medida	**AÑO 1 (trimestre)**				**AÑO 2 (trimestre)**				**AÑO 3 (trimestre)**				**AÑO 4 (trimestre)**			
	1º	**2º**	**3º**	**4º**	**1º**	**2º**	**3º**	**4º**	**1º**	**2º**	**3º**	**4º**	**1º**	**2º**	**3º**	**4º**
	x	**x**	**x**	**x**	**x**	**x**	**x**	**x**	**x**	**x**	**x**	**x**	**x**	**x**	**x**	**x**
CARÁCTER DE LA MEDIDA: PERMANENTE																

11. CALENDARIO DE ACTUACIONES

AÑO	TRIMESTRE	IMPLANTACIÓN DE MEDIDAS (por orden de priorización)	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE MEDIDAS
Año 1	1º (09/2023-11/2023)	- Implantación de un Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo - Comunicar el Plan de Igualdad de INFORTEC CONSULTORES a través de los canales internos de comunicación. - Realizar y divulgar un documento con las medidas incluidas en el plan - Mejoras de permisos retribuidos en materia de conciliación - Mejoras de derechos a las victimas de violencia de género. - Priorizar la promoción interna - Acción Positiva en selección y contratación - Acción Positiva en promoción - Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas), el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades. - Confeccionar ofertas de empleo en los que la redacción se haga en un lenguaje no sexista. - Difundir al conjunto de la plantilla los cambios legales que se vayan introduciendo en el Estatuto de los Trabajadores, Convenio Colectivo aplicable y el resto de la normativa que regule las medidas de conciliación y corresponsabilidad. - Comunicar a la plantilla que esté en tiempo parcial las vacantes para los puestos de trabajo a tiempo completo. - Fomento de la participación en los procesos formativos de todas las personas trabajadoras. - Incorporación de un sistema de detección de necesidades de formación de toda la plantilla.	
	2º (12/2024-02/2024)	Revisión de las retribuciones según las tablas salariales del nuevo XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública	
	3º (03/2024-05/2024)		

	4º (06/2024-08/2024)	- Revisión anual de las retribuciones según el sistema de clasificación profesional empresarial (Registro salarial y auditoría retributiva) - Impartir acciones informativas y sensibilización específicas en materia de igualdad	- Revisión de todas las medidas implantadas hasta la fecha - Revisión anual de las retribuciones - Reunión de la comisión de seguimiento - Informe de Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad
Año 2	1º (09/2024-11/2024)	- Procedimiento estandarizado por escrito de selección de personal -	
	2º (12/2024-02/2025)		
	3º (03/2025-05/2025)		
	4º (06/2025-08/2025)		- Revisión de todas las medidas implantadas hasta la fecha - Revisión anual de las retribuciones - Reunión de la comisión de seguimiento - Informe de Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad
Año 3	1º (09/2025-11/2025)	Diseño de plan de carrera/política de promoción interna	
	2º (12/2025-02/2026)		
	3º (03/2026-05/2026)		
	4º (06/2026-08/2026)		- Revisión de todas las medidas implantadas hasta la fecha - Revisión anual de las retribuciones - Reunión de la comisión de seguimiento - Informe de Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad
Año 4	1º (09/2026-011/2026)		
	2º (12/2026-02/2027)		
	3º (03/2027-05/2027)		

	4º (06/2027- 08/2027)	- Sistema de Clasificación profesional (Valoración de Puestos de Trabajo)	- Revisión de todas las medidas implantadas hasta la fecha - Revisión anual de las retribuciones - Reunión de la comisión de seguimiento - Informe de Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad
Año 5	1º (09/2027)		- Actualización del Plan de igualdad - Revisión anual de las retribuciones según el sistema de clasificación profesional empresarial (Registro salarial y auditoría retributiva)

**Sobre este cronograma de implantación se adjuntarán medidas según se vayan actualizando y la Comisión de seguimiento considere necesario aplicarlas en la empresa.*

12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de **INFORTEC CONSULTORES**, permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación. La metodología es la siguiente:

1. **Recogida y análisis de la información.** Revisión de los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas (participación en las actividades propuestas, actas de negociación, guías, informes, folletos, resultados de encuestas, memorias, etc.) así como el cumplimiento de los indicadores de seguimiento previstos y actualizados para cada acción.
2. **Informe de seguimiento y evaluación.** Este informe resumirá y sintetizará toda la información acerca de la ejecución de las acciones, una por una, que se ha recopilado en la anterior fase, resumiéndola en una ficha estándar por acción.

12.1. Comisión de seguimiento

La Comisión de Seguimiento de Igualdad es un órgano consultivo y de seguimiento encargado de velar y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que debe estar presente en cada actuación de la empresa, así como un órgano informativo y de asesoramiento a las trabajadoras y los trabajadores de la misma.

- **Composición**

La Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad de **INFORTEC CONSULTORES**, es paritaria y está compuesta por dos personas: un representante de la pare empresarial y un representantes de la parte social.

- **Ámbito de actuación**

Su ámbito de actuación comprenderá todo el territorio nacional.

- **Funciones**

La Comisión de seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.
- Proponer, en su caso, medidas nuevas, o adicionales correctoras, para asegurar el cumplimiento de los objetivos si la efectividad de las medidas no alcanzara los objetivos propuestos en los plazos establecidos o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades, a efectos de que sean aprobadas por la comisión paritaria.

- La comisión realizará, también, funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia decisoria de éste.

- **Atribuciones generales de la Comisión**

- Interpretación del Plan de igualdad.
- Seguimiento de su ejecución.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.
- Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- Conocimiento, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.

- **Periodicidad del seguimiento y la evaluación**

La Comisión se reunirá como mínimo una vez al año, con carácter ordinario, y podrán celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las organizaciones firmantes o sindicatos integrados en la misma, previa comunicación escrita al efecto, indicando los puntos a tratar en el orden del día. Dichas reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

El seguimiento se realizará por parte de la Comisión para el seguimiento y la evaluación constituida a tal efecto. Para ello, se convocarán reuniones periódicas cada quince días, de las cuales se levantará acta.

- Medios

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, **INFORTEC CONSULTORES**, se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar reuniones
- Material preciso para ellas
- Aportar información establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma serán remuneradas y computarán como tiempo de trabajo.

La persona responsable-coordinadora designada por la empresa en materia de igualdad será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

Los acuerdos de la comisión, para su validez, se adoptarán por los miembros de la Comisión Negociadora o Comisión de Seguimiento de Igualdad según al órgano que corresponda.

12.2. Seguimiento

Se realizará un **seguimiento anual** del Plan de Igualdad.

El **seguimiento** tiene como objetivos:

- Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos y las medidas.
- Verificar la ejecución de las medidas, y si ésta se ajusta a los objetivos inicialmente planteados.
- Comprobar si se cumple la calendarización propuesta.
- Establecer nuevas medidas o modificar las existentes.

El seguimiento debe centrarse en analizar la puesta en marcha y desarrollo de las diferentes medidas y estrategias definidas en el Plan de Igualdad e indicar la necesidad, o no, de modificar total o parcialmente alguna de las medidas emprendidas o incluir nuevas medidas anteriormente no detectadas.

12.3. Evaluación

La evaluación, por su parte, tiene como objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad a lo largo de su periodo de vigencia.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- Reflexionar sobre la continuidad de las medidas.
- Identificar nuevas necesidades que requieran otras medidas para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la entidad, de acuerdo con el compromiso adquirido.

Esta evaluación permite conocer qué se ha conseguido, qué se ha hecho y cómo se ha hecho.

Se realizará una evaluación al pasar un año desde la aprobación y cada año durante la vigencia del Plan mediante el cálculo de la evolución de los indicadores y grado de ejecución de las medidas del Plan, para lo cual se elaborará un Informe de Evaluación del Plan de Igualdad en el que se detallarán las principales conclusiones y recomendaciones de mejora teniendo en cuenta la evaluación sobre los resultados, los procesos y el impacto en y para la entidad y la plantilla que la compone.

13. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y SOLUCIÓN DE POSIBLES DISCREPANCIAS

Los conflictos de interpretación, aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del presente Plan de Igualdad serán resueltos por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, requiriéndose acuerdo por unanimidad de la Comisión

El procedimiento de revisión y/o modificación del Plan de Igualdad, en los supuestos legalmente previstos en el artículo 9.2 del RD 901/2020 requerirá acuerdo en los términos anteriormente señalados de la comisión de Seguimiento, que deberá emitir informe al respecto debidamente motivado y con las propuestas oportunas, y que será trasladado a la Dirección de la Empresa para que en el plazo máximo de 30 días proceda a la convocatoria de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la empresa INFORTEC CONSULTORES , para su tratamiento y en su caso aprobación por la comisión negociadora.

En caso de desacuerdo de la Comisión de Seguimiento, el tema deberá ser sometido a la consideración del organismo previsto en el sistema no judicial de solución de conflictos, de conformidad con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos. Se utilizará la vía de la mediación, siendo la vía del arbitraje en todo caso voluntaria para ambas partes.

La intervención de la Comisión es preceptiva con carácter previo a acudir a dichos medios de solución extrajudicial de conflictos o a la jurisdicción.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de estas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales (VI ASAC) o acuerdo que le sustituya.

14. ANEXO I – COMPROMISO DE LA EMPRESA

INFORTEC

Madrid, 4 de mayo de 2022

COMPROMISO EMPRESARIAL CON EL PLAN DE IGUALDAD

Infortec Consultores S.A.U., con CIF: A41704651 y Domicilio social sito en C/ Astronomía nº1 torre 3 planta 9, módulo 1-2, 41015, Sevilla., declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo 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 de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombre.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la empresa, desde la selección de profesionales 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 la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta "la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un plan de igualdad. El plan de igualdad atenderá, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. En estas materias, se propondrán, negociarán y diseñarán actuaciones que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, 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.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualad o plan de igualdad.

Este compromiso se hará público para todos los profesionales pertenecientes a Infortec Consultores S.A.U., desde la dirección, la representación legal de las trabajadoras y trabajadores y la plantilla, ya que la participación y cooperación de todas las partes es fundamental para alcanzar el objetivo de implantar un plan de igualdad adecuado y eficaz.

La Dirección de Infortec Consultores S.A.U.

15. ANEXO III – COMUNICADO CORPORATIVO

INFORTEC

Madrid, 4 de mayo de 2022

COMUNICADO A LA PLANTILLA DE LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

En Infortec Consultores S.A.U. somos conscientes de que nuestra gestión empresarial tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, por ello la Dirección de la empresa asume el compromiso para la elaboración, trabajando conjuntamente con la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras, del "Plan de igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres" en el seno de nuestra organización, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia a través del principio de igualdad de trato y de oportunidades con base en la Ley Orgánica 3/2007, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de igualdad y su registro.

Los Planes de Igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes 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 y que aportará múltiples beneficios a nuestra empresa.

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, con carácter general, se ocupará de promocionar la igualdad de oportunidades en Infortec Consultores S.A.U. y negociar, elaborar e implementar el Plan de Igualdad para la empresa. La Comisión Negociadora está formada de forma paritaria por la empresa y la representación legal de la plantilla.

Para que el proyecto sea todo un éxito, necesitamos de vuestra colaboración y apoyo.

Durante todo el proceso os iremos informando de las acciones que se realizarán y, en caso de que fuese necesario, pediremos vuestra colaboración para llevarlas a cabo.

Os agradecemos de antemano el tiempo dedicado para este proyecto de implantación en nuestra empresa de cara a evolucionar como entidad en materia de igualdad de trato y oportunidades.

Quedamos a vuestra entera disposición,

La Dirección de Infortec Consultores S.A.U.

16. FIRMA

Una vez revisado y negociado el presente Plan de Igualdad de **INFORTEC CONSULTORES** se firma por los miembros de la Comisión Negociadora.