

# Plan de Igualdad

Arsys Internet, S.L.U.

## Índice

<b>1.- INTRODUCCIÓN</b>	<b>3</b>
<b>2.- ENCAJE NORMATIVO</b>	<b>3</b>
<b>3.- ARSYS</b>	<b>5</b>
a) Contexto.	5
b) Ámbito personal, temporal y territorial.	6
c) Representación Legal de las Personas Trabajadoras (en adelante RLPT).	6
d) Compromiso de igualdad.	7
<b>4.- METODOLOGÍA</b>	<b>8</b>
a) Normativa y herramientas del Ministerio de Igualdad.	8
b) Recogida de datos.	9
c) El papel del consultor.	9
<b>5.- ¿QUÉ ES UN PLAN DE IGUALDAD?</b>	<b>10</b>
a) Compromiso de la Dirección de la empresa.	10
b) Determinación de las partes que conciertan el plan de igualdad. Creación de una comisión de igualdad.	11
c) Diagnóstico.	12
d) Creación del Plan de igualdad.	13
e) Implantación y evaluación del plan.	13
<b>6.- DIAGNÓSTICO</b>	<b>14</b>
a) Cualitativo.	14
i) Estructura de la plantilla y clasificación profesional.	14
ii) Características generales de la empresa.	19
iii) Selección y contratación.	20
iv) Promoción.	22
v) Formación.	24
vi) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	27
vii) Política salarial.	30
viii) Comunicación.	31
ix) Política social.	32
x) Representación legal de las personas trabajadoras.	32
xi) Prevención del acoso sexual.	32

xii)	Riesgos laborales y salud laboral.	34
xiii)	Mujeres en situación o riesgo de exclusión.	34
xiv)	Convenio colectivo.	35
xv)	Datos e información que ha sido requerida por la comisión de igualdad a fin de completar el diagnóstico.	35
xvi)	Áreas de actuación del plan y medidas.	38
b)	Cuantitativo: auditoría retributiva.	40
i)	Introducción.	40
ii)	Contexto del cliente.	41
iii)	Objeto del presente informe: auditoría retributiva.	41
iv)	Valoración y descripción de los Puestos de Trabajo.	42
v)	Análisis de la brecha salarial.	49
(1)	Brechas con base en antigüedad, número de hijos e hijas, tipo de contrato y categorías y grupos profesionales.	51
(2)	Brechas atendiendo a responsabilidad y exigencia y categorías profesionales.	61
vi)	Conclusiones.	65
<b>7.-</b>	<b>MEDIDAS.</b>	<b>67</b>
a)	Contexto de la empresa.	67
b)	Áreas de afectación de las medidas.	68
<b>8.-</b>	<b>CALENDARIO DE ACTUACIONES.</b>	<b>95</b>
<b>9.-</b>	<b>SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN</b>	<b>100</b>
a)	Partes implicadas en la evaluación del plan.	101
b)	Seguimiento.	102
c)	Sistema de evaluación.	102
<b>10.-</b>	<b>RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS</b>	<b>104</b>

## 1.- INTRODUCCIÓN

El desarrollo de las políticas de igualdad en las empresas tiene su máximo exponente en los planes de igualdad como instrumento que permite integrar la igualdad en las relaciones laborales y en todos los ámbitos de gestión de las organizaciones y así avanzar hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La organización ARSYS ha decidido implantar un plan de igualdad, tarea para la que contará con el apoyo de la consultora especializada en igualdad: Randstad.

El presente plan de igualdad, se realiza tomando como referencia los materiales, herramientas y guías establecidas por el Ministerio de Igualdad. Su fin último es la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres en los términos que propone la normativa aplicable.

## 2.- ENCAJE NORMATIVO

El principio rector de los Planes de Igualdad no puede ser otro que el objetivo de promover la igualdad entre hombres y mujeres. Este principio ya aparece recogido en la Constitución Española de 1978 (artículos 9 y 14).

Este es un principio jurídico universal, que también ha impulsado importantes directivas a nivel europeo: Directivas 2010/41/UE, 2006/54/CE y 2004/113/CE, principalmente.

Los planes de igualdad, son parte de las medidas a impulsar en el ámbito de la Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025 en la que se establecen los objetivos estratégicos y las acciones clave que la Comisión Europea ha previsto para el período 2020-2025.

A nivel nacional, el legislador ha publicado cronológicamente una serie de normas que regulan el contenido, la implantación y registro de un plan de igualdad. La normativa específica y más relevante aplicable a esta materia la encontramos, entre otras en:

La ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Aparte del principio de igualdad entre mujeres y hombres, los planes de igualdad son herramientas susceptibles de combatir la discriminación por razón de sexo, ya sea la discriminación directa (art 6 LO 3/2007) que es la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable; discriminación indirecta (art 6 LO 3/2007) que es la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse.

Otro de los principios rectores que rigen un plan de igualdad es que sus disposiciones deben proceder de la negociación colectiva entre la plantilla y la dirección de una organización (art 5 y 6 del RD 901/2020). A tal efecto, se establece la necesidad de crear una comisión de igualdad que negocie el diagnóstico de la situación de la organización.

En cuanto al fondo, los planes de igualdad deben detectar las contingencias en materias de igualdad que existan en una organización y proponer medidas correctoras que permitan

establecer situaciones más igualitarias. La variable más evidente es la retribución, que formalmente debe responder a la equivalencia: igual valor aportado - igual salario (art 28 del Estatuto de los Trabajadores). La auditoría retributiva necesaria en todo plan de igualdad (art 7 del RD 901/2020) debe revelar la existencia de brechas salariales.

No podemos olvidar otros aspectos importantes que también serán abordados por el plan de igualdad como: la conciliación (art 44 LO 3/2007), formación, promoción, infrarrepresentación femenina o la prevención del acoso sexual y por razón de género (art 7 del RD 902/2020).

### 3.- ARSYS

#### a) Contexto.

ARSYS es una empresa dedicada a ofrecer soluciones de Presencia en Internet (dominios, correo, páginas web, tiendas online), Hosting Gestionado, Cloud Computing y Soluciones de Infraestructura TIC que cuenta con 386 personas trabajadoras en 2021 (ejercicio analizado en la auditoría). ARSYS ha asumido el reto que plantean las normas sobre igualdad con la expectativa de convertirse en una empresa más igualitaria, si ello fuera posible.

<b>Ficha de la empresa</b>	
<b>Nombre o Razón Social</b>	ARSYS INTERNET, S.L.U. (en adelante ARSYS).
<b>Forma Jurídica</b>	SOCIEDAD LIMITADA UNIPERSONAL
<b>Actividad</b>	SOLUCIONES TIC
<b>Provincia</b>	LA RIOJA
<b>Municipio</b>	LOGROÑO
<b>Teléfono</b>	941 61 98 16
<b>Correo electrónico</b>	<a href="mailto:comercial@arsys.es">comercial@arsys.es</a> , <a href="mailto:soporte@arsys.es">soporte@arsys.es</a> , <a href="mailto:gestion@arsys.es">gestion@arsys.es</a>

<b>Página web</b>	www.arsys.es
<b>Recogida diagnóstico</b>	enero a septiembre de 2022
<b>Fecha de finalización del informe</b>	28 de noviembre de 2022
<b>Persona de contacto</b>	Andrés Torres atgonzalez@arsys.es

### b) **Ámbito personal, temporal y territorial.**

El presente plan de igualdad se ha gestado entre los meses de enero de 2022 y noviembre del mismo año. Para ejecutarlo, se han tomado como referencias los datos económicos consolidados del ejercicio de 2021. El plan tendrá una vigencia de cuatro años desde la fecha de su firma (28 de noviembre de 2022).

El plan afecta a la plantilla de todos los centros de trabajo de la empresa, situados en: La Rioja (dos centros), Madrid, Barcelona, Bilbao, Sevilla y Valencia<sup>1</sup>. El ámbito territorial del plan es estatal y por tanto el plan se registrará en el REGCON de ámbito nacional.

### c) **Representación Legal de las Personas Trabajadoras (en adelante RLPT).**

ARSYS, cuenta con un RLPT en algunos de sus centros de trabajo:

<b>Centro de trabajo</b>	<b>Personas trabajadoras</b>	<b>RLPT</b>	<b>Dirección</b>
Madre de Dios	239	Sí	Calle Madre de Dios 21, 26004, Logroño, La Rioja
Circunde	96	Sí	Calle Circunde, 16, 26006, Logroño, La Rioja
Madrid	37	No	Avenida de La Vega 1, 5ª planta, Pta 3 28108, Alcobendas, Madrid
Barcelona	7	No	Calle Llacuna 161, 2ª planta, Pta 5, 08018, Barcelona, Barcelona
Bilbao	3	No	Calle Gran Vía 19-21, 2ª Planta, despacho N°315, 48001, Bilbao, Vizcaya
Sevilla	2	No	Avenida de la República Argentina 24, despacho N.º

<sup>1</sup> El centro de trabajo de Valencia se inauguró en abril de 2022. El año objeto del análisis es 2021 por lo que no se han tenido en cuenta los datos relativos a este centro porque no se habían devengado.

			50, 41011, Sevilla, Sevilla
Valencia	2	No	Avd. Cortes Valencianas 58, 5ª Planta, despacho 537, Valencia, 46015

Para conformar la comisión de igualdad se ha notificado a los sindicatos mayoritarios del sector a fin de que puedan representar a las personas trabajadoras de los centros que no cuentan con RLPT.

Los miembros de la RLPT han sido oportunamente notificados con anterioridad suficiente de todas las reuniones de la comisión de igualdad y de su contenido.

La comisión de igualdad ha estado compuesta por diez personas. Por la parte social; 3 personas del comité de empresa (1 por parte de USO y 2 por parte de CCOO), 1 representante de UGT y 1 representante de Comisiones Obreras. Por parte de la empresa han comparecido 5 personas representando sus intereses.

La parte social ha contado con el apoyo de una asesora que ha comparecido con voz pero sin voto por parte de Comisiones Obreras.

#### d) Compromiso de igualdad.

El compromiso de la Dirección va más allá del mero cumplimiento legal siendo el objetivo la implicación de la plantilla en la creación de un instrumento que sea eficaz para mejorar las relaciones, el clima laboral y la igualdad real.

ARSYS ha suscrito un compromiso de igualdad que adjuntamos como **ANEXO I**. Transcribimos parte de su contenido.

*Incorporamos este plan de igualdad con la intención de convertirnos en una organización igualitaria, acogiendo el principio de igualdad en todos los sectores y departamentos de esta empresa. También en el ámbito de nuestras comunicaciones internas*

y externas. Todo ello con el objetivo de contribuir al avance de una sociedad que pueda ser cada día más igualitaria y justa.

## 4.- METODOLOGÍA

### a) Normativa y herramientas del Ministerio de Igualdad.

En el desarrollo del presente plan de igualdad, se han seguido todas las exigencias normativas consignadas en los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020.

En este sentido, se ha realizado un diagnóstico completo de la situación de la empresa que sigue el esquema esbozado en el artículo 7 del RD 901/2020, y que ha analizado las siguientes áreas:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

El diagnóstico también ha abarcado las áreas de: Riesgos Laborales y Salud Laboral y Mujeres en riesgo de exclusión social.

Igualmente, se ha trabajado con las herramientas publicadas por el Ministerio de Igualdad.

## b) Recogida de datos.

El consultor ha remitido al cliente diversas plantillas Excel en las que el departamento de recursos humanos ha podido volcar los datos necesarios para llevar a cabo el diagnóstico. Estas planillas abarcaban todos los ámbitos recogidos en el artículo 7 del RD 901/2020 sobre diagnóstico.

También se han llevado a cabo cuestionarios a una muestra representativa de la plantilla (182 personas) en torno al 50%, al departamento de recursos humanos (5 personas) y a la dirección de Arsys (3 personas). Estos cuestionarios versan sobre aspectos cualitativos que es complejo extraer de otro modo. Para la confección de estos cuestionarios, se ha seguido igualmente las indicaciones del Ministerio de Igualdad, así como de las normas aplicables.

## c) El papel del consultor.

El consultor firmante ha servido de apoyo en la implantación del plan de igualdad en ARSYS INTERNET S.L.U. Como agente externo, se ha procedido a analizar los datos que ha aportado la empresa cumplimentando los cuestionarios y herramientas Excel que prevé a tal efecto el Ministerio de Igualdad.

Como consultora imparcial, la entidad de Randstad ha comparecido a través de su equipo en la comisión de igualdad, como nexo y guía de su cometido, estando siempre disponible ante las sugerencias, comentarios y cuestiones que planteara cualquiera de sus miembros.

En este sentido, indicamos que la parte social de la comisión de igualdad ha podido consultar los cuestionarios practicados a la plantilla, dirección y recursos humanos. También ha podido observar las herramientas de análisis empleadas.

El plan de igualdad que se recoge en el presente documento es fruto por tanto de la negociación colectiva entre empresa y su plantilla.

## 5.- ¿QUÉ ES UN PLAN DE IGUALDAD?

Según el artículo 46 de la Ley 3/2007 de igualdad, 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. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.*

El Plan de Igualdad de la Empresa ARSYS INTERNET, S.L.U. se rige por los siguientes principios:

- **Global:** este plan está diseñado para todas las personas que trabajan en la empresa Arsys Internet, S.L.U., hombres y mujeres.
- **Transversal:** Afecta a la estructura, dinámicas y principios rectores de la organización.
- **Corrector y preventivo:** este plan pretende detectar y eliminar discriminaciones presentes y futuras.
- **Dinámico:** el plan está abierto a cambios y nuevas medidas en función de las necesidades que se detecten en las sucesivas evaluaciones.
- **Consensuado:** El contenido de este plan es fruto del diálogo y la participación de todos los agentes implicados.

En cuanto a las fases para la elaboración e implantación del plan de igualdad, independientemente del número de personas trabajadoras que contenga la empresa, el procedimiento será igual para todas las organizaciones. Las fases son:

### a) **Compromiso de la Dirección de la empresa.**

La empresa debe manifestar su compromiso con la implantación de medidas en materia de igualdad y se trata de un requisito formal. (En este caso lo adjuntamos al presente plan como Anexo I).

**b) Determinación de las partes que conciertan el plan de igualdad. Creación de una comisión de igualdad.**

Es necesario crear una comisión de igualdad compuesta de forma paritaria por representantes de la empresa y trabajadores/as. (art. 5 y 6 RD 901/2020) Sus funciones son principalmente:

- Negociar y elaborar un diagnóstico.
- Identificar las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico.
- Definir los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.

La comisión tendrá únicamente el cometido de implantar un plan de igualdad.

En este caso, la comisión de igualdad ha estado compuesta por las siguientes personas:

Nombre	Entidad
NOELIA PALOMERO CRIADO	Comité de Empresa
JEZABEL GRIJALBA TOYAS	Comité de Empresa
FERNANDO BERMEJO ARRIETA	Comité de Empresa
DAFNE HERNÁNDEZ DE LUELMO	Representación del Sindicato UGT FeSMC
ANDRÉS TORRES GONZÁLEZ	Empresa
PEDRO GARCÍA BENITO	Empresa
MARIA DEL MAR APARICIO SASTRE	Empresa
MÓNICA CAYUELA MILAGRO	Empresa
SUSANA LÓPEZ CACHO	Empresa
MANUELA LORENZO REQUEREY	Representación de la federación de Servicios de CCOO

CARMEN GARRIDO	Asesora - agente de igualdad de CCOO
----------------	--------------------------------------

Como consultores externos han comparecido con voz pero sin voto: Jesús López Alcalá con y Juan Pablo Monge Caro.

Por su parte la comisión se ha reunido en las siguientes ocasiones:

Fecha	Objeto
1 de julio de 2022	Constitución de la comisión. Discusión del reglamento y presentación del diagnóstico
12 de julio de 2022	Valoración del diagnóstico
21 de julio de 2022	Valoración del diagnóstico
2 de agosto de 2022	Exponer las herramientas empleadas en el análisis
1 de septiembre de 2022	Aprobación del diagnóstico
9 de septiembre de 2022	Negociación de las medidas a adoptar por la empresa
16 de septiembre de 2022	Negociación de las medidas a adoptar por la empresa
20 de octubre de 2022	Aprobación de las medidas a adoptar por la empresa

Se adjuntan las actas de las reuniones como Anexo II y el reglamento de la comisión como Anexo III.

### c) Diagnóstico.

Se trata de una fase clave en la que se recoge y analiza la información que ha suministrado la empresa. Según se ha indicado, el diagnóstico se ha realizado en torno a las

áreas requeridas por el artículo 7 del RD 901/2020 y ha sido aprobado por la comisión de igualdad en los términos exigidos por el artículo 6 del RD 901/2020.

#### d) Creación del Plan de igualdad.

Una vez analizada la información establecidos los objetivos y áreas de mejora, hemos procedido a la redacción del plan de igualdad y lo hemos presentado a la comisión de igualdad. El plan es la unificación de todo el trabajo realizado y recoge al menos el siguiente contenido (art. 8 del RD 901/2020):

- Participantes, ámbito personal, territorial y vigencia.
- Informe de diagnóstico y resultado de la auditoría retributiva.
- Objetivos, medidas destinadas a su consecución y medios previstos para su ejecución.
- Calendario, sistema de seguimiento y procedimiento para modificar las medidas y solventar las discrepancias en su aplicación.

#### e) Implantación y evaluación del plan.

Concluido el plan de igualdad, se implantará y registrará en el Registro de Planes de Igualdad dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y de las Autoridades laborales de ámbito estatal habida cuenta de la existencia de centros de trabajo en diversas comunidades autónomas.

La aprobación del plan el 28 de noviembre de 2022 marcará su vigencia máxima (4 años según el artículo 9 del RD 901/2020).

Este plan definirá el sistema de evaluación de sus medidas en el apartado correspondiente, con observancia de los plazos establecidos en la norma: como mínimo debe realizarse una evaluación intermedia y otra final del plan de igualdad (artículo 9 del RD 901/2020).

Las evaluaciones medirán: los resultados (cumplimiento de objetivos y corrección de desigualdades), la integración del plan (dificultades encontradas y nivel de ejecución de las acciones planteadas) y el impacto real (cambios en la empresa y cambios tangibles en materia de igualdad).

## 6.- DIAGNÓSTICO

### a) Cualitativo.

El informe diagnóstico constituye el documento base para elaborar un plan de igualdad adecuado a las contingencias en materia de igualdad que se revelen del análisis de los datos obtenidos de la empresa.

La naturaleza de los datos obtenidos es cuantitativa y cualitativa, por ello su análisis se realizará de forma separada, sólo de esta forma se puede cumplir con las exigencias del artículo 7 del RD 901/2020 en cuanto al contenido mínimo del diagnóstico.

Para obtener los datos cualitativos que analizamos en este apartado se ha proporcionado al cliente una serie de herramientas y cuestionarios donde volcar la información necesaria para el análisis.

A continuación, desglosamos las categorías analizadas:

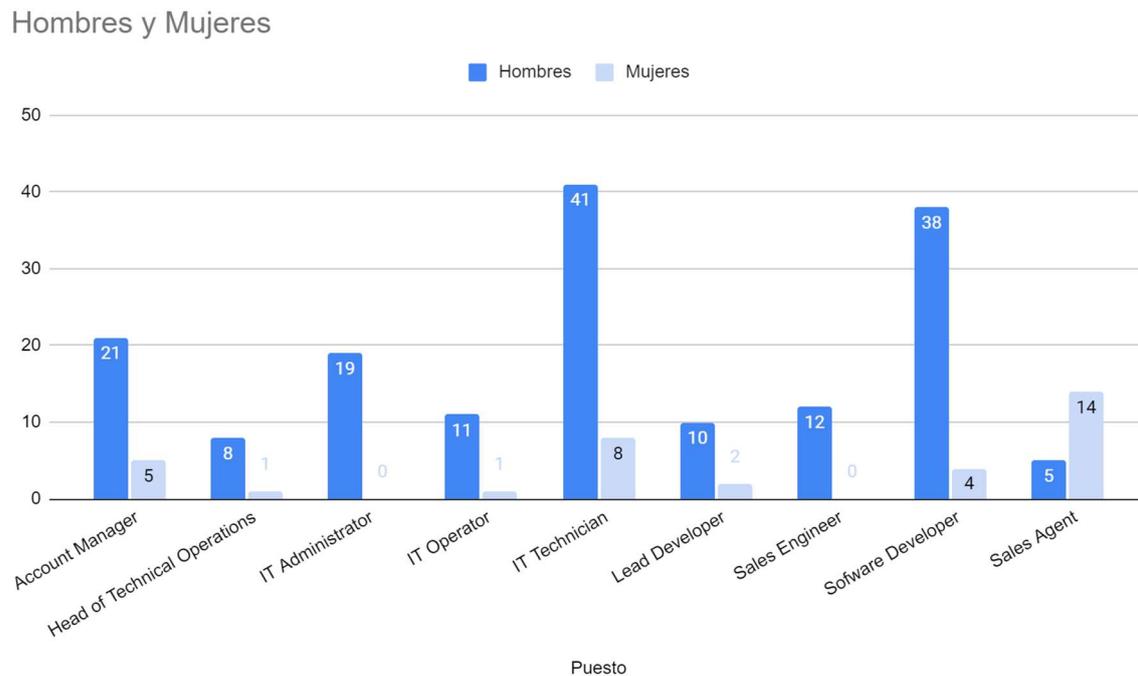
#### i) Estructura de la plantilla y clasificación profesional.

- Distribución por sexos:

Masculino	Femenino
262 (67,88%)	124 (32,12%)
Total 386 personas en plantilla	

- Segregación horizontal y vertical:

A la vista de los datos aportados por Arsys, no se aprecia la existencia de segregación vertical, aunque sí encontramos indicios de la existencia de segregación horizontal en puestos de trabajo concretos:



- Sobrecualificación femenina o masculina:

No se aprecia sobrecualificación ni masculina ni femenina. En la mayoría de puestos de trabajo las personas que los ocupan tienen una formación homogénea.

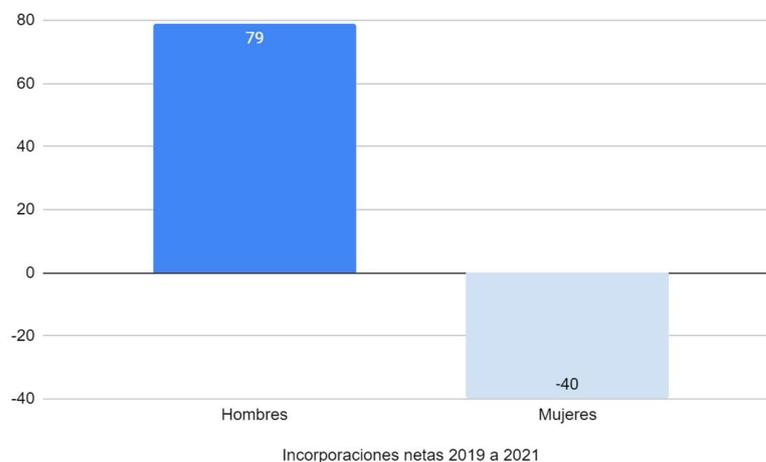
Se dan algunos casos en los que existen personas con una formación inferior a la habitual en el puesto de trabajo (*Account Manager*, *Administrator Officer* o *Head Development*). En estos casos se trata normalmente de personas con mucha experiencia, por lo que las aptitudes requeridas por el puesto habrían sido obtenidas a partir de la experiencia más que de la formación.

- Evolución de la plantilla:

<b>Altas</b>		
<b>Año</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
2019	21	2
2020	22	3
2021	47	11
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>16</b>

<b>Bajas</b>		
<b>Año</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
2019	23	3
2020	15	4
2021	18	4
<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>11</b>

En el siguiente gráfico representamos las incorporaciones netas que han tenido lugar por sexo entre 2019 y 2021.



Este dato es relevante porque incide en la tendencia hacia la masculinización de la empresa. También es una materia susceptible de mejorar con la aplicación de medidas concretas.

Por su parte, las incorporaciones a través de Empresas de Trabajo Temporal (ETT) son residuales: sólo 3 hombres en los ejercicios de 2019, 2020 y 2021.

- Clasificación profesional:

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, así como la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, indican que en el contenido del plan deben incluirse las categorías profesionales.

Arsys es una empresa que tiene un sistema de puestos de trabajo propio según se desarrollará en el apartado de auditoría salarial. A efectos del convenio colectivo de aplicación: XVII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública.

La plantilla de esta empresa se distribuyó en las siguientes categorías profesionales.

Categoría Profesional	Hombres	Mujeres
Analista de sistemas	5	0
Conserje	1	0
Jefe 1º administrativos	7	7
Jefe 2º administrativos	9	11
Jefe de operaciones	28	9
Jefe superior administrativo	20	14
Oficial 1ª administrativo	1	9
Operador ordenador	37	38
Programador junior	37	8
Programador senior	74	12
Titulado superior	43	13
Auxiliar administrativo	0	1

Telefonista-recepcionista	0	2
---------------------------	---	---

- Visibilización de diferencias de condiciones o situaciones de la plantilla femenina y masculina difíciles de percibir a simple vista:

El Ministerio de Igualdad recomienda que el diagnóstico recoja este apartado. Su objetivo es reflejar detalles que puedan incidir en la organización de la empresa, aunque a priori se trate de cuestiones menores o difícilmente apreciables.

Entendemos relevante que del total de las incapacidades temporales (en adelante IT) que tuvieron lugar en 2021, el 56,3% del total recayeron sobre mujeres y 43,7% sobre hombres.

El total de IT registradas fueron 110.

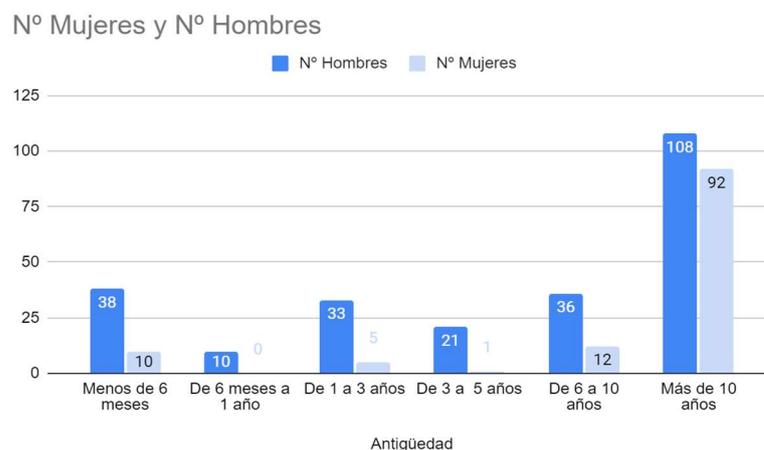
Es también destacable que el 93% de las reducciones de jornada por cuidado de menor que constan en 2021, se corresponden con mujeres, por sólo el 7% a las que se acogen los hombres. El total de reducciones registradas fue de 59.

Todo ello a pesar de que las mujeres representan sólo el 32% de la plantilla.

**ii) Características generales de la empresa.**

- Antigüedad:

A continuación, ofrecemos una tabla con el desglose de la antigüedad de la plantilla desglosada por sexos:

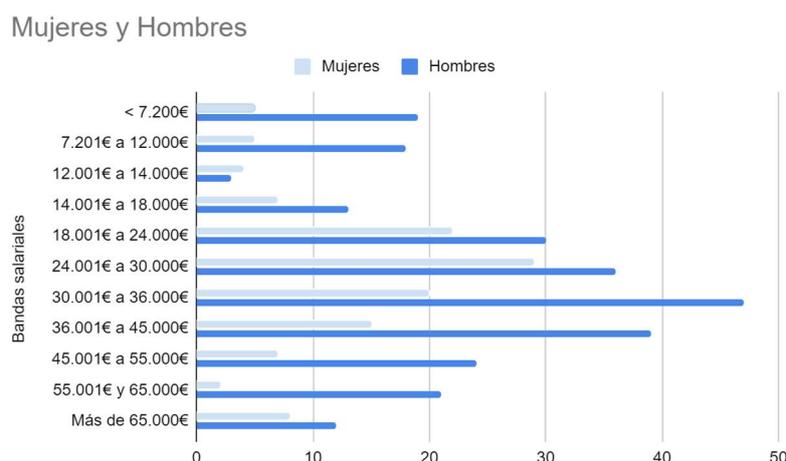


A la vista de este gráfico, comprobamos que la plantilla de ARSYS es estable (la mayoría de su personal tiene más de diez años de antigüedad). Esta escala de antigüedad es indicativa de que ARSYS, tiene una política de contratación a largo plazo y que ofrece unas condiciones laborales que incentivan a sus trabajadores y trabajadoras a permanecer mucho tiempo en la empresa.

Esta realidad coincide con el criterio que Recursos Humanos ha plasmado en los cuestionarios que han completado.

- Bandas salariales:

Para el año 2021, las bandas salariales que más porcentaje de la plantilla han aglutinado son: la de 30.001 € a 36.000 € (17,35%), de 24.001 a 30.000 (16,83%) y de 36.001 € a 45.000 € (13,98%). Sólo en estas tres bandas se agrupa casi la mitad de la plantilla (44,30%).



La distribución de bandas salariales de ARSYS da lugar a una forma piramidal. El reparto salarial es por tanto equitativo y compensado. No existe por tanto una brecha respecto a la generación de valor y el devengo de las percepciones.

### iii) Selección y contratación.

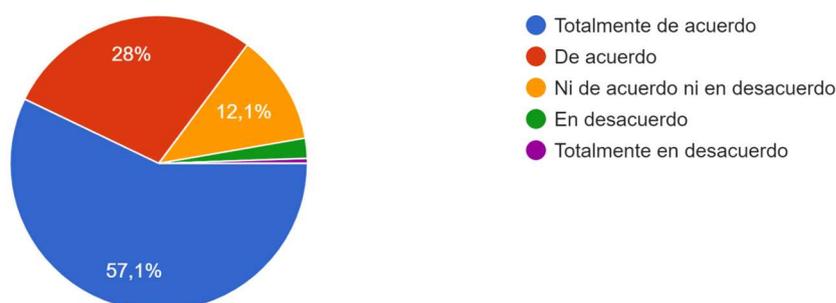
La selección de personal es uno de los elementos clave en la estructura organizacional de una empresa ya que marca el rumbo y las características de los recursos humanos que se incorporan y finalmente componen la plantilla de una organización.

Se ha trasladado a la plantilla de ARSYS diferentes preguntas sobre la selección y contratación de personal mediante cuestionarios. Los resultados obtenidos indican que la plantilla está conforme con el sistema de selección y contratación.

Por ejemplo, a la pregunta: *¿la selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres?*, sólo se mostraron en desacuerdo 5 personas de las 182 que respondieron a la pregunta.

Además, uno de los trabajadores que indicó estar en desacuerdo, hizo referencia a que a su entender se prima la contratación de mujeres cuando hay igualdad de conocimientos.

La selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres  
182 respuestas



En este sentido, el cuestionario realizado a personas con cargos directivos (se han obtenido tres respuestas de tres hombres), no revela un criterio común en cuanto a la pregunta: *La empresa se inclina más por contratar hombres/mujeres en determinados puestos o departamentos porque son más demandados por hombres que por mujeres o viceversa*. Dos de las personas encuestadas indicaron que no y una de ellas que sí.

Igualmente, una de las personas con rol directivo indicó que uno de los aspectos a mejorar en materia de igualdad era el de *contratación*. Otra persona de esta jerarquía indicó que el *lenguaje y las costumbres*. La otra persona encuestada con capacidades directivas, hizo referencia a que *no hay ningún aspecto que mejorar*.

Por su parte, el cuestionario dirigido al departamento de RRHH (contestado por 5 personas, dos hombres y tres mujeres) de ARSYS revela que:

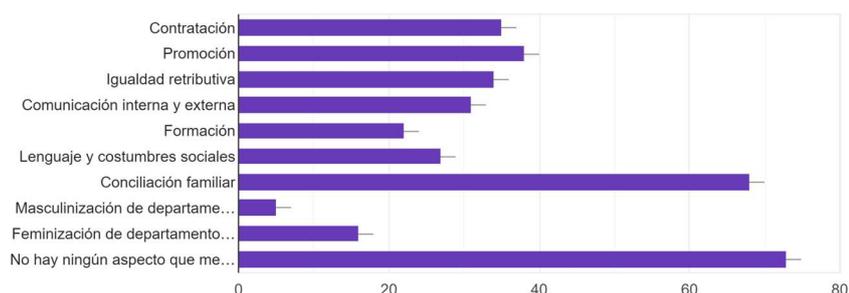
La conformidad con la afirmación: *La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad*, es de 3,6 puntos sobre 4.

La conformidad con la afirmación: *La selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres*, es de 4 puntos sobre 4.

#### iv) Promoción.

Los cuestionarios realizados a la plantilla arrojan que una parte considerable del personal considera que uno de los aspectos a mejorar ARSYS es la promoción: lo ha señalado el 20,9% de las personas encuestadas.

38.- De los siguientes aspectos, por favor, indique los tres apartados fundamentales en los que cree que habría que trabajar en materia de iguald... mejorar, selecciona únicamente la última opción):  
182 respuestas



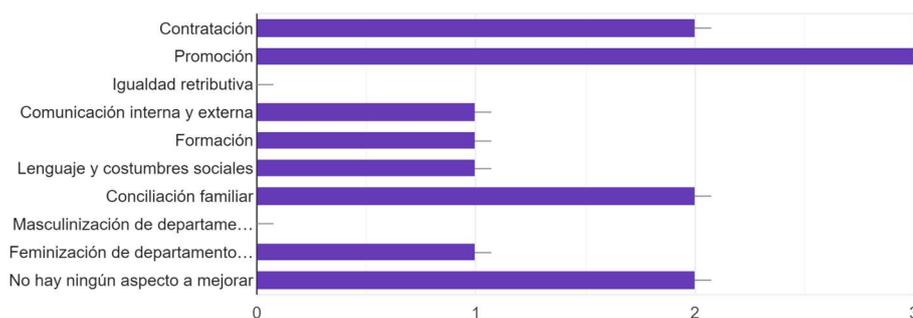
Las preguntas dirigidas al departamento de RRHH de ARSYS revelan, en relación a la promoción, que:

La conformidad con la afirmación: *A la hora de promocionar a puestos directivos la empresa ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres*, es de 3,2 puntos sobre 4. La *promoción* es materia, que uno de las personas con cargo directivo encuestada también considera que condiciona el acceso de las mujeres a puestos directivos.

La conformidad con la afirmación: *El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre*, es de 3,4 puntos sobre 4.

El ámbito de la promoción es un campo a mejorar según el propio criterio del departamento de RRHH: fue el aspecto más señalado como área a mejorar (así lo indicaron el 60% de las personas encuestadas).

5.- De los siguientes aspectos, por favor, indique los tres apartados fundamentales en los que crees que habría que trabajar en materia de igualdad de mujeres y hombres en la empresa:  
5 respuestas



Otra respuesta que incide en esta cuestión, es la de la pregunta: *¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres?*. A ella contestaron 3 de las personas encuestadas que *sí*, pero difirieron las otras 2 personas, que indicaron que *No*, por motivos de *conciliación familiar* y *No*, por motivos de *masculinización de departamentos o puestos*, respectivamente.

También se aprecia división de criterios respecto a la necesidad de *realizar acciones positivas para aumentar el número de mujeres en los puestos de decisión o mando de la empresa*, 3 de las personas encuestadas de RRHH indicaron que *No* y 2 que *Sí*.

Por último, referenciamos una pregunta que sí ha tenido una respuesta homogénea en este sentido sobre si en el caso de que *las personas promocionables sean mayoritariamente de un género, la empresa fomenta que se presenten perfiles del género subrepresentado a la promoción*, a lo que ha indicado que *No* 4 de las 5 personas encuestadas.

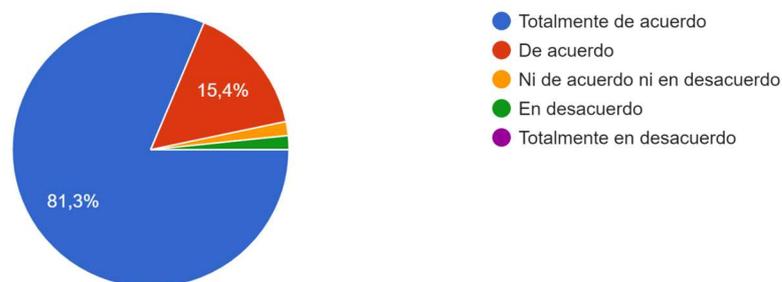
Como raíz de esta contingencia, podría encontrarse el hecho de que las personas que intervienen en la asignación de las promociones internas son principalmente los *Responsables del departamento al que afecta la promoción*, así lo han indicado unánimemente todos las personas encuestadas del departamento de RRHH. Una persona indicó que interviene también *Dirección* y otra el *Personal de RRHH*.

## v) Formación.

En cuanto a la formación con carácter general que ofrece la empresa, concluimos es accesible a todas las personas de forma independiente de su sexo. Aportamos el gráfico sobre esta pregunta en el cuestionario realizado a las personas trabajadoras:

7.- La formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente de su sexo.

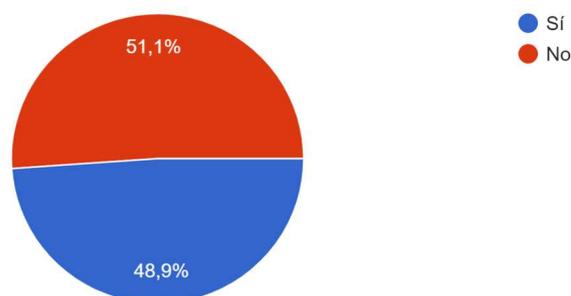
182 respuestas



Resulta relevante la división de opiniones de la plantilla en la pregunta sobre si *la empresa ofrece formación para favorecer la sensibilización frente al acoso sexual y por razón de género*. Aportamos el gráfico.

36.- La empresa ofrece formación para favorecer la sensibilización frente al acoso sexual y por razón de género

182 respuestas



Conviene no obstante profundizar en este punto e indicar que la distribución de géneros en la respuesta es el siguiente:

-Consideran que la empresa ofrece formación para favorecer la sensibilización frente al acoso sexual y por razón de género: 71 hombres y 17 mujeres.

-No consideran que la empresa ofrezca formación para favorecer la sensibilización frente al acoso sexual y por razón de género: 58 hombres y 34 mujeres.

De acuerdo con los cuestionarios realizados a la dirección de la empresa, todas las personas que contestan indican que la empresa *ofrece formación a la plantilla en materia de igualdad y que es suficiente*, en cambio respecto a la formación que se ofrece a la plantilla orientada en la sensibilización frente al acoso sexual y por razón de género se señala que *no se ofrece formación en esta materia*.

Por su parte, los cuestionarios realizados al departamento de RRHH, revelan que:

La conformidad con la afirmación: *La formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente de su género*, es de 3,6 sobre 4 puntos.

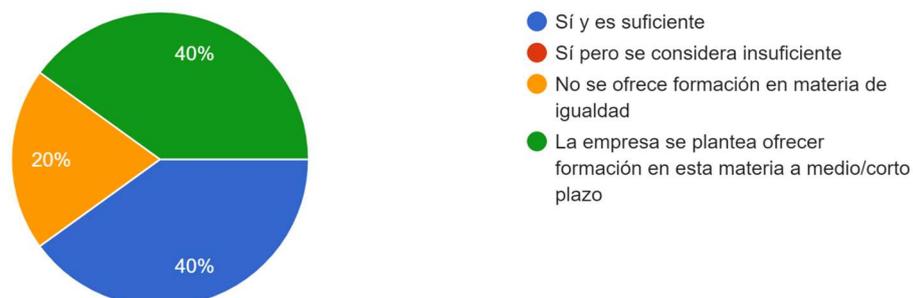
La conformidad con la afirmación: *La empresa ofrece las mismas horas de formación a todas las personas en plantilla para su desarrollo profesional*, es también de 3,6 puntos sobre 4.

Por su parte, los criterios que se utilizan para decidir qué personas tienen la oportunidad de participar en cursos de formación es principalmente la *adecuación del curso a las tareas que realicen los trabajadores/as*, (así lo han indicado 4 de las 5 personas encuestadas).

Se aprecian discrepancias de opinión en cuanto a la formación en materia de igualdad que se ofrece en la empresa Adjuntamos gráfica.

4.6.- ¿La empresa ofrece formación en materia de igualdad?

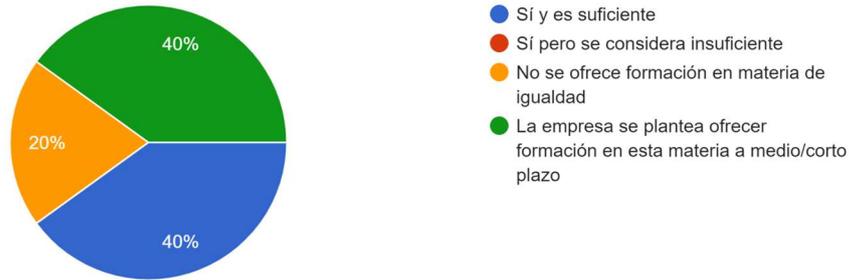
5 respuestas



De acuerdo con la formación que se ofrece *para favorecer la sensibilización de la plantilla en la sensibilización frente al acoso sexual y por razón de género* nuevamente encontramos diferentes opiniones. Aportamos gráfico.

4.7.- ¿La empresa ofrece formación en materia para favorecer la sensibilización frente al acoso sexual y por razón de género?

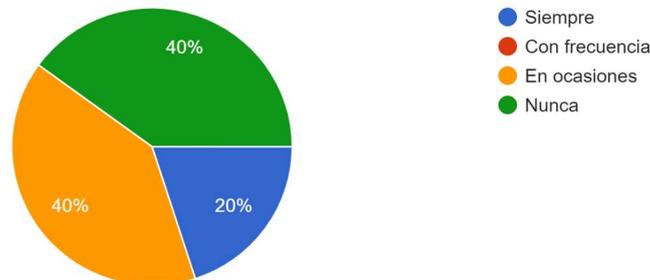
5 respuestas



Otra pregunta a destacar es la de la formación en materia de igualdad de las personas encargadas de la selección. Aportamos gráfico.

18.- Las personas encargadas de la selección tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres:

5 respuestas



Tampoco hay unidad de criterio en cuanto si la empresa ha ofrecido a la plantilla *alguna* formación en materia de igualdad: el 60% de las personas encuestadas en RRHH ha indicado que sí, pero el 40% ha indicado que no.

Un aspecto que incide en las contingencias detectadas en la promoción es la referencia a la participación en cursos de formación de habilidades directivas de hombres y mujeres en proporción equilibrada no está del todo asegurada. El 60% las personas encuestadas en RRHH

considera que *Sí se procura que asistan hombres y mujeres en proporción equilibrada*, por el 40% que indica que *No*.

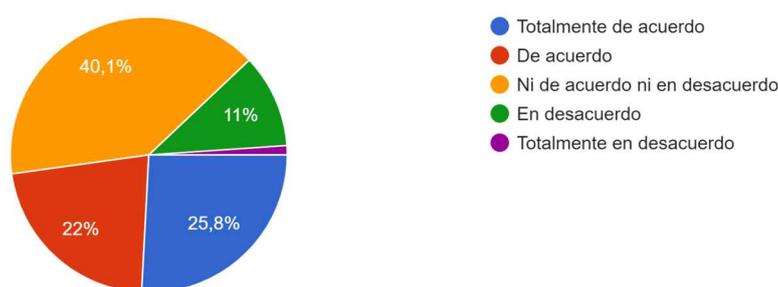
El análisis de los datos obtenidos no denota la existencia de una discriminación por sexo a la hora de llevar a cabo formaciones en la plantilla. No obstante, sí es necesario buscar un equilibrio en la participación en la formación que ofrezca la empresa y promover la participación de las mujeres en la formación para acceder a puestos directivos.

#### vi) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Atendiendo a los datos aportados por la empresa se concluye que el 44,8% de la plantilla de ARSYS tiene al menos un hijo o hija y que el 55,2% no tiene descendencia.

A la vista de los datos aportados por ARSYS en el cuestionario dirigido a la plantilla: existen discrepancias en cuanto a que si una persona se acoge a medidas de conciliación como jornadas reducida por cuidado de menor va a tener las mismas oportunidades de desarrollo profesional que el resto, tal y como se recoge gráficamente:

23.- Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto.  
182 respuestas



Esta percepción de la plantilla es refrendada por la Dirección de ARSYS. En su cuestionario, reflejaron una conformidad respecto a la cuestión: *Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto*, de 2,6 puntos sobre 4. Esta

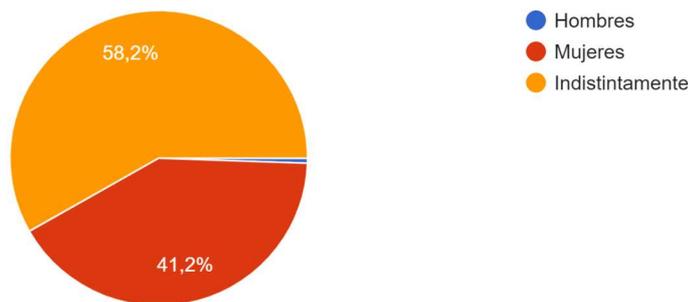
puede ser una contingencia con un impacto importante en la estructura de ARSYS, si lo relacionamos con la siguiente cuestión.

Respecto a esta misma afirmación, la conformidad de RRHH es de 3,2 puntos sobre 4. Por lo que parece que podría ser un ámbito en el que introducir medidas.

Por su parte, la percepción de la plantilla sobre el acogimiento a las medidas de conciliación difiere respecto a la realidad. El dato real es que 93% de las reducciones de jornada registradas en 2021 son disfrutadas por mujeres. Sin embargo, este es el gráfico que refleja la percepción de la plantilla sobre la adhesión a medidas de conciliación:

40.- ¿Quién utiliza más las medidas de conciliación, los hombres o las mujeres?

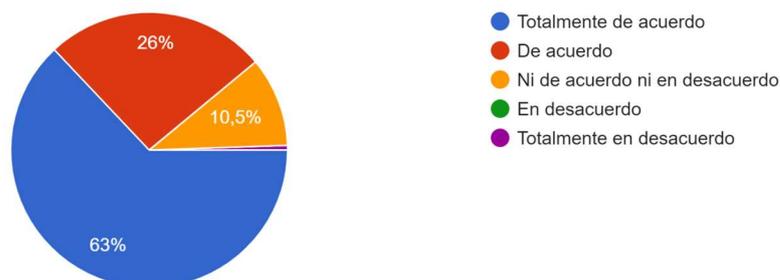
182 respuestas



A pesar de esta realidad, la opinión general de la plantilla es que ARSYS, favorece al uso de las medidas de conciliación de igual manera entre mujeres y hombres con un uso corresponsable (adjuntamos gráfico).

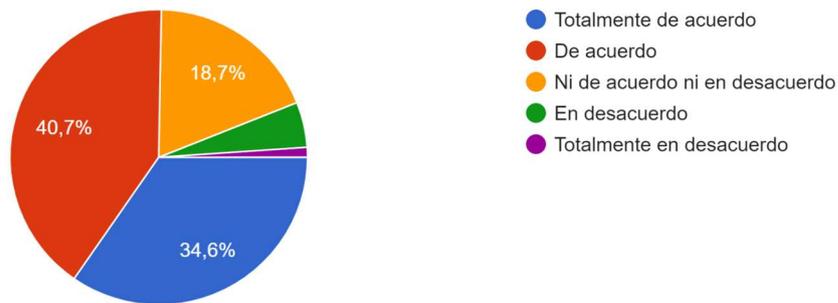
15.- La empresa favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera a mujeres y hombres (uso corresponsable).

181 respuestas



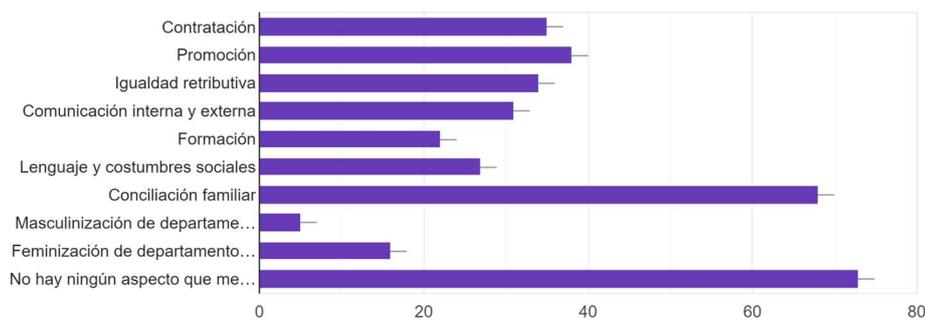
También existe un gran consenso acerca de que ARSYS haya informado de cuáles son las medidas de conciliación que existen en la empresa.

17.- La empresa ha informado de las medidas disponibles para facilitar la conciliación.  
182 respuestas



Para la plantilla, la conciliación es uno de los aspectos más importantes a trabajar en materia de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa. Adjuntamos un diagrama de barras para ilustrarlo.

38.- De los siguientes aspectos, por favor, indique los tres apartados fundamentales en los que crees que habría que trabajar en materia de iguald... mejorar, selecciona únicamente la última opción):  
182 respuestas



La conciliación también ha sido señalada en el cuestionario de dirección como uno de los aspectos fundamentales a mejorar en materia de igualdad (lo señaló 1 de las 3 las personas encuestadas.).

En cuanto a la opinión de las personas encuestadas. en el área de RRHH, en general se detrae de los mismos, que la empresa cumple con la oferta legal de medidas de conciliación: todas las personas encuestadas indican que *se facilita la acumulación por lactancia*, que los

*hombres disfrutan los permisos de paternidad que les corresponden y que se facilita la reducción de jornada a las personas que lo solicitan.*

Resulta llamativo que la mayoría de las personas encuestadas del área de RRHH (3 de 5), tenga la percepción de que las medidas de conciliación son empleadas indistintamente por hombres y mujeres. (Ya se ha indicado el dato de las reducciones de jornada). No obstante, las otras dos personas que han contestado han indicado que son las mujeres las que más las utilizan.

En cuanto al horario, la mayoría de las personas encuestadas del área de RRHH (4 de 5) considera que: *El horario de la empresa garantiza la conciliación y que las reuniones de trabajo se hacen en jornada laboral y se procura que no se extiendan más allá del horario de salida.*

#### **vii) Política salarial.**

El sistema retributivo de ARSYS está claramente influido por las retribuciones variables por incentivos cuyo devengo no tiene ninguna connotación de género.

También está influido por la antigüedad y en alguna ocasión puntual por el tipo de contrato. No tiene tanto peso en la fijación de la retribución el hecho de que la persona trabajadora tenga descendencia, ni tampoco el nivel de responsabilidad y exigencia asociados a los puestos de trabajo. Esta última variable, aunque se trate de una cuestión a ponderar en las herramientas del Ministerio de Igualdad empleadas, es legítimo que estén supeditadas a otras competencias más importantes para la actividad de ARSYS.

El consultor firmante no ha percibido que el sistema de incentivos se incline más hacia un género que hacia otro. De hecho, la brecha general en este apartado es favorable a la mujer en un -18%.

No obstante, entendemos que este sistema de incentivos y variables debería estar definido y a disposición de cualquier trabajador o trabajadora que quiera consultarlo.

### viii) Comunicación.

ARSYS es una empresa que se vale de diferentes formas de comunicación en función del mensaje a transmitir. Las formas más empleadas son: newsletter, redes sociales, intranet y correo electrónico.

Salvo peticiones muy individualizadas en la plantilla, los cuestionarios practicados al personal de ARSYS no revelan una preocupación por la comunicación ni que se trate de una materia que sea necesario mejorar urgentemente. Tampoco lo es para la dirección de la empresa a la vista de sus respuestas.

*Para todos los miembros del área de RRHH, la empresa se asegura de que la información llegue por igual a todas las personas de la plantilla para cualquier puesto ofertado y se garantiza el acceso de la representación legal de las personas trabajadoras, o en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad.*

La comunicación es una materia transversal que afecta a todos los ámbitos de una empresa. En este sentido, sólo 2 de las 5 personas encuestadas de RRHH indican que exista algún protocolo o manual de comunicación no sexista que las personas de la empresa puedan utilizar para elaborar sus documentaciones.

Sería recomendable que dicho manual se encuentre a disposición de todos los empleados y empleadas de ARSYS.

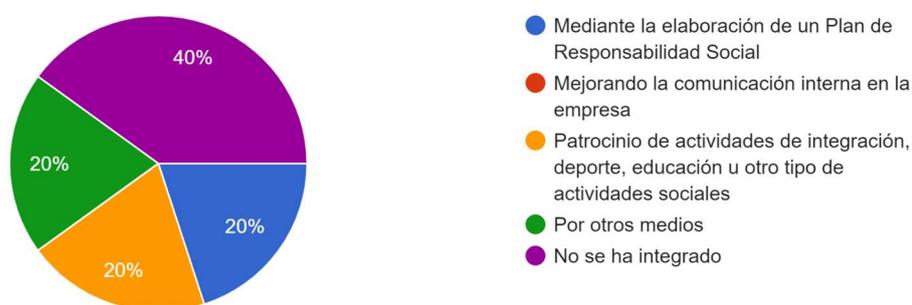
Es de destacar, que sí que se hayan llevado a cabo con anterioridad campañas de sensibilización o de comunicación sobre igualdad y prevención de riesgos laborales.

Por último y en cuanto al propio plan de igualdad, parece que ARSYS ha ofrecido información que no ha llegado o no ha sido atendida por toda la plantilla, aunque sí a la mayoría (según la opinión de la plantilla encuestada)

### ix) Política social.

Según el cuestionario realizado a los integrantes de RRHH, uno de sus valores de ARSYS es la responsabilidad social y la inclusión social. En este sentido Arsys desarrolla políticas sociales de varias formas: Plan de Responsabilidad Social, con patrocinio de actividades de integración, deporte, educación y otras. Adjuntamos gráfico.

14.- ¿Cómo se ha integrado la Responsabilidad Social Corporativa en la cultura de la empresa?  
5 respuestas



No obstante, 2 de las personas encuestadas consideran que no se ha integrado la RSC en la cultura de la empresa.

### x) Representación legal de las personas trabajadoras.

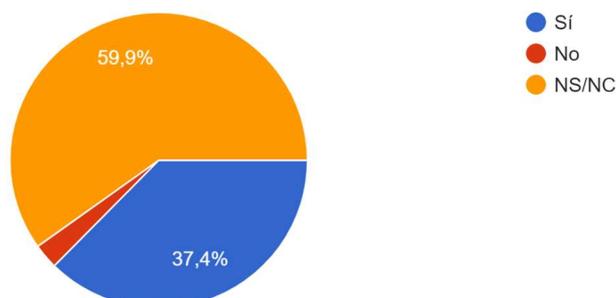
Existe representación legal de las personas trabajadoras (RLPT en adelante) en diversos centros de trabajo de ARSYS, por lo que no se trata de un campo inexplorado para esta empresa. Esta RLPT tiene garantizado el contar con la *información sobre el contenido de los Planes de igualdad*. Así lo consideran todos los participantes en el cuestionario del área de RRHH.

### xi) Prevención del acoso sexual.

Los cuestionarios realizados a la plantilla en referencia al acoso sexual revelan que sólo el 48,9% consideran que la empresa ofrece formación en este ámbito (se ha comentado en el apartado de formación). Existe también desconocimiento general sobre la existencia de protocolo frente al acoso sexual en la empresa. Adjuntamos gráfico.

37.- La empresa cuenta con un protocolo frente al acoso sexual o por razón de sexo.

182 respuestas

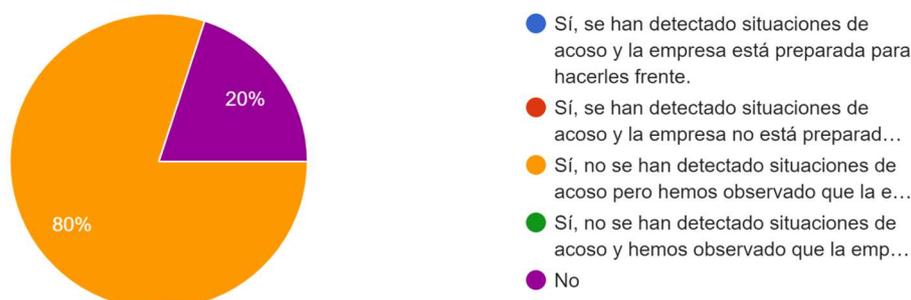


Por su parte, desde el departamento de RRHH, la conformidad con la afirmación: *La empresa ha informado de los pasos a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo*, es de 3,6 puntos sobre 4.

En relación a si se ha realizado algún estudio para detectar situaciones de acoso (incluido el sexual), 4 de las 5 personas encuestadas indica que *Sí se ha realizado este estudio pero no se ha detectado ningún tipo de situación de acoso pero que la empresa estaría preparada para hacerle frente* (adjunto gráfico).

60.- ¿Se ha realizado algún tipo de estudio para detectar situaciones de acoso incluido el sexual?

5 respuestas



## xii) Riesgos laborales y salud laboral.

A la vista de los cuestionarios realizados a RRHH, existen estudios para conocer las necesidades relativas a riesgos laborales y salud laboral, pero *no se desprenden del estudio distintas necesidades entre hombres y mujeres* (adjuntamos gráfico).

62.- ¿Se ha realizado algún tipo de estudio para detectar necesidades relativas a riesgos laborales y salud laboral?

5 respuestas



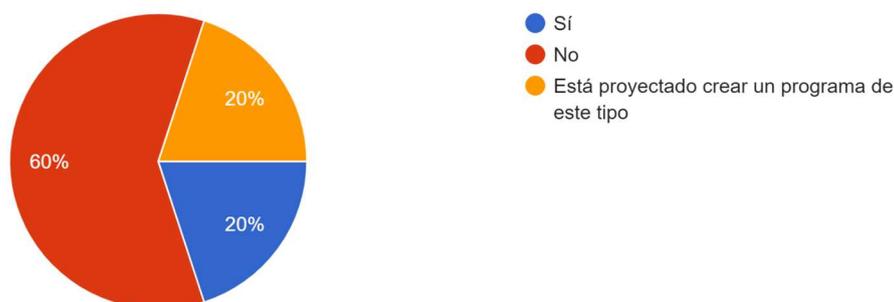
Existen medidas implantadas en la empresa para promover la salud laboral y la prevención de riesgos laborales como: formación periódica en materia de riesgos laborales y salud laboral o la planificación de la actividad preventiva; planificación de la actividad preventiva; revisiones y comprobaciones de equipos de trabajo, señalización de seguridad en los lugares de trabajo y otras medidas.

Sin embargo, no existen de manera general medidas para promover la salud laboral y prevenir riesgos laborales específicos orientados a mujeres tal. Así lo han manifestado 4 de las 5 personas encuestadas en RRHH.

## xiii) Mujeres en situación o riesgo de exclusión.

El parecer del área de RRHH no es uniforme en este ámbito, aunque parece que se está trabajando en ello (así lo indica una de las personas encuestadas). Aunque 3 de estas 5 personas consideran que no hay en marcha ninguna medida para mujeres en situación de riesgo de exclusión. Adjuntamos gráfico.

66.- ¿Tienen previsto algún programa específico para mujeres en situación o riesgo de exclusión?  
5 respuestas



Por su parte los cuestionarios realizados a la plantilla y la dirección no revelan que en la plantilla existan mujeres en riesgo de exclusión, lo que no obsta para que ARSYS adopte alguna medida específica (más allá de las medidas de conciliación comunes a toda la plantilla) tendente a facilitar la prestación de su trabajo y la conciliación de la vida familiar, si se diera el caso.

#### xiv) Convenio colectivo.

Es de aplicación el XVII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública (código de convenio: 99001355011983).

En dicho Convenio Colectivo se trata la igualdad entre hombres y mujeres en el artículo 40 donde en primer lugar se hace referencia a la armonización de la vida familiar y laboral y a las posibles reducciones de jornada que se puedan disfrutar ante el eventual y necesario cuidado de un o una menor, y todo tipo de medidas que en este sentido puedan recoger los planes de igualdad y que deben de ajustarse a lo previsto en los artículos 45 (de elaboración y aplicación de los planes de igualdad), 46 (que recoge el concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas) y 47 (transparencia en la implantación del plan de igualdad) de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

#### xv) Datos e información que ha sido requerida por la comisión de igualdad a fin de completar el diagnóstico.

Durante la negociación del presente plan de igualdad, han tenido lugar todas las reuniones necesarias para conocer a fondo la situación de la empresa.

Las personas que han representado a la empresa y a su parte social han intervenido activamente en el proceso de negociación, alcanzando acuerdos y requiriendo más datos e información adicionales a las inicialmente recogidas.

Esta información se ha recogido en diferentes documentos que no serán publicados en el registro oficial por contener información sensible y confidencial de la empresa. Los detallamos a continuación:

**Documento nº 1:** Documento emitido por la consultora. Aclaración de preguntas de los cuestionarios, distribución de sexos según: el organigrama de la empresa, según los niveles de responsabilidad y exigencia, puestos mejor retribuidos, antigüedad.

También se abordaron: reducciones de jornada y cargas familiares y sobre las áreas de mejora.

**Documento nº 2:** Documento emitido por la empresa. Detalla las medidas de conciliación implementadas por la empresa y los permisos y excedencias que han tenido lugar en la empresa en el periodo de referencia.

**Documento nº 3:** Documento emitido por la empresa. Detalla la distribución de la plantilla por sexos y categorías durante el periodo de referencia.

**Documento nº 4:** Documento emitido por la empresa. Detalla la distribución de las personas discapacitadas de la plantilla por sexos y categorías durante el periodo de referencia.

**Documento nº 5:** Documento emitido por la empresa. Desglosa la formación que se ha ofrecido en la empresa desagregada por sexos: horarios, duración, temática y canales por los que se ha realizado.

**Documento nº 6:** Documento emitido por la empresa. Desglosa las condiciones generales de trabajo que se dan en esta empresa: tipos de horario, teletrabajo, movilidad, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

**Documento nº 7:** Documento emitido por la empresa. Desglosa las bajas por incapacidad temporal y accidente de trabajo en el periodo de referencia.

**Documento nº 8:** Documento emitido por la empresa. Desglosa la forma de abordar los procesos de selección. Incorpora ejemplos de ofertas concretas publicadas durante el periodo de referencia.

**Documento nº 9:** Documento emitido por la empresa. Desglosa la forma de abordar los procesos de promoción interna. Incorpora ejemplos de ofertas concretas publicadas durante el periodo de referencia.

**Documento nº 10:** Reconocimiento del Gobierno de la Rioja por la contribución de esta empresa a la integración de las mujeres víctimas de violencia de género.

**Documento nº 11:** Convenio para el desarrollo de un programa para incorporar mujeres víctimas de violencia de género.

Igualmente, a instancia de la parte social se aporta el resultado de dos preguntas adicionales planteadas a la plantilla por la relevancia de la información que han aportado:

**30.- Medidas que podría adoptar tu empresa para favorecer la igualdad y que respondan a esas necesidades y deficiencias.**

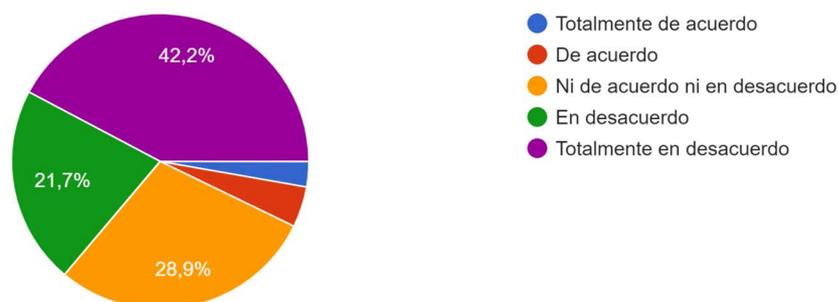
Esta pregunta tiene respuesta abierta. Ha sido contestada por 43 personas. De ellas 17 han contestado indicando que no es necesario realizar mejoras. Entre el resto de respuestas se hace referencia principalmente a:

- Conciliación familiar: reducción de jornada, compatibilidad horaria y teletrabajo.
- Contratación: promover la paridad de géneros en la plantilla.
- Formación: se solicita la formación específica para mejorar la promoción interna de las mujeres.

**33.- ¿Piensas que se toman decisiones teniendo en cuenta si la persona es hombre o mujer?**

33.- Piensas qué se toman decisiones teniendo en cuenta si la persona es hombre o mujer.

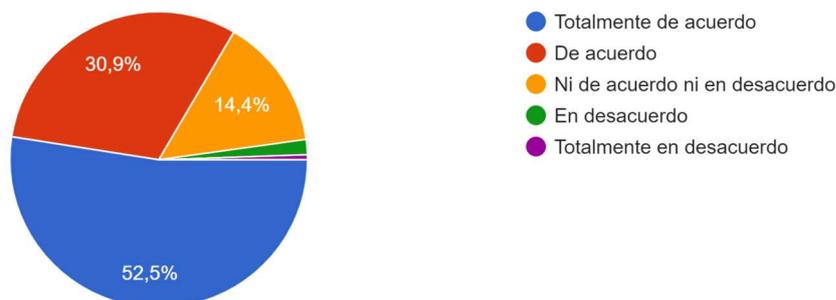
180 respuestas



### 34.- ¿Crees que las decisiones que toma la Empresa repercuten de la misma manera sobre mujeres y a hombres?

34.- ¿Crees que las decisiones que toma la Empresa repercuten de la misma manera sobre mujeres y a hombres?

181 respuestas



#### xvi) Áreas de actuación del plan y medidas.

A la vista de las situaciones detectadas en el diagnóstico, las partes han negociado medidas concretas dentro de los siguientes ámbitos, que se desarrollarán en el apartado correspondiente.

Área de intervención	Medidas consensuadas
Selección	<p>-Aunque el porcentaje de mujeres trabajadoras en ARSYS es superior al del sector, sería positivo incluir medidas para que la distribución de sexos en la plantilla fuera cada vez más equilibrada<sup>2</sup>.</p> <p>-Valorar la búsqueda de perfiles femeninos con la formación requerida para los departamentos con infrarrepresentación femenina.</p>

<sup>2</sup>Solo un 23% de las personas que trabajan en el sector de las Tecnologías de la Información y la comunicación (TIC) son mujeres. Brecha digital de género. 2022. Madrid. Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital.

Formación	<p>-Mejorar la formación en igualdad y sensibilización del acoso sexual.</p> <p>-Promover la formación del departamento de “Selección de personal”, para mejorar los procesos de selección y la valoración de candidaturas.</p> <p>-Promover la formación dirigida a la plantilla, para que adquieran conocimientos sobre: planes de igualdad, uso y utilidad de los protocolos de acoso sexual y formación general en el ámbito de la igualdad.</p>
Conciliación	<p>-Analizar si el acogimiento a medidas de conciliación resta realmente opciones a la hora de promocionar.</p> <p>-Favorecer que el acogimiento a las medidas de conciliación sea más equilibrado.</p> <p>-Valorar la creación de medidas destinadas a mujeres en riesgo de exclusión.</p>
Comunicación	<p>-Trasladar los avances del Plan de Igualdad a la plantilla.</p> <p>-Comunicar las repercusiones positivas que supone la implantación del plan.</p> <p>-Poner de manifiesto los resultados del plan y las medidas a adoptar.</p> <p>-Facilitar manuales sobre el uso del lenguaje no sexista</p>
Política Social	<p>-Impulsar campañas o patrocinar actividades por la igualdad.</p>

Política Salarial	<p>El sistema retributivo de ARSYS está claramente influido por las retribuciones variables por incentivos cuyo devengo no tiene ninguna connotación de género.</p> <p>-Podrían incluirse medidas para comunicar a las personas que ocupan cada puesto los incentivos que le afectan, su comportamiento y devengo.</p>
-------------------	--

## b) Cuantitativo: auditoría retributiva.

### i) Introducción.

Los recientes cambios normativos en materia de igualdad dimanaban del mandato europeo consignado en la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición), que incorpora el principio de igualdad de retribución para un trabajo de igual valor, en el artículo 4, junto con la definición de la discriminación indirecta, en el artículo 2. Es una norma que no sólo establece obligaciones genéricas, sino que insiste en la efectividad de los instrumentos de transposición utilizados por los Estados miembros.

Las medidas a implantar son parte de las directrices que se han definido en la Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025 en la que se establecen los objetivos estratégicos y las acciones clave que la Comisión Europea ha previsto para el período 2020-2025.

A nivel nacional, España ha continuado implantando normas en materia de igualdad desde que en su día se promulgarán la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres o la Ley Orgánica 1/2004 de protección integral contra la violencia de género. También el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores revela la obligación de que las retribuciones de los trabajadores sean igualitarias, debiendo evitar cualquier discriminación por razón de sexo. Se ahonda por tanto en la identificación de

desigualdades en el ámbito laboral y profesional y en la puesta en práctica de mecanismos correctores.

Por su tamaño, Arsys Internet S.L.U., al día de la fecha, está obligada a llevar a cabo esta medida en materia de igualdad y a integrar los correspondientes protocolos de prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo (según el Real Decreto RD 6/2019, y la Ley 3/2007, de Igualdad). Sí es preceptiva a día de hoy la implantación de un Plan de Igualdad o la realización de una auditoría retributiva (según el Real Decreto 901/2020).

Se ha llevado a cabo la Auditoría retributiva del plan de igualdad de Arsys Internet S.L.U., con base en la información que la propia empresa le ha suministrado, por lo que el autor del presente documento no se hace responsable de los desajustes o incorrecciones que puedan derivarse por la omisión de los datos o contrataciones facilitadas por la empresa.

#### ii) Contexto del cliente.

Arsys Internet S.L.U., se dedica a la actividad económica de servicios digitales. Esta empresa ofrece soluciones de Presencia en Internet (dominios, correo, páginas web, tiendas online), Hosting Gestionado, Cloud Computing y Soluciones de Infraestructura TIC<sup>3</sup>.

La distribución de su plantilla para el año 2021 fue la siguiente:

Personas Trabajadores	Hombres	Mujeres
386 (100%)	262 (67,88%)	124 (32,12%)

#### iii) Objeto del presente informe: auditoría retributiva.

La **auditoría retributiva** tiene por objeto: “obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de

<sup>3</sup> Información obtenida de la web oficial de esta empresa.

retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo”.

La auditoría retributiva es susceptible de revelar el origen y dimensión de brechas salariales dentro de una organización.

Por su parte, podemos dividir esta auditoría retributiva en tres ramas: **Valoración de los Puestos de Trabajo, Descripción de los Puestos de Trabajo y análisis de la brecha salarial**. A grandes rasgos, estas tres ramas abordan: un análisis del valor que aportan los puestos de trabajo de la empresa con independencia del sexo de la persona que los ocupa; la descripción de las labores que se atribuyen a esos puestos de trabajo; y un análisis de los datos retributivos de la plantilla de la empresa, a fin de revelar la existencia de brechas salariales de género, respectivamente.

#### iv) Valoración y descripción de los Puestos de Trabajo.

Abordamos esta primera rama de la auditoría retributiva siguiendo los criterios marcados por el Ministerio de Igualdad. Se ha aplicado un sistema de valoración de puestos de trabajo objetivo, conocido como el *sistema por puntos*. Su finalidad es determinar el valor objetivo que tienen los puestos de trabajo que existen en ARSYS. Estos valores, pueden emplearse para fijar un sistema retributivo más específico y acorde a las funciones vinculadas al puesto que el sistema retributivo de los convenios colectivos.

Este sistema establece unas categorías que definen los factores de valoración. Estas categorías se desglosan en 4 tipos: A. Naturaleza de las funciones o tareas, B. Condiciones educativas, C. Condiciones profesionales y de formación y D. Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño. Dentro de estas 4 grandes categorías encontramos factores y subfactores de valoración que permiten apreciar las características de un determinado puesto de trabajo. Por último, estos factores y subfactores se completan con una escala de niveles predeterminada que permite medir la intensidad en la que aquellos

concurrir para cada puesto de trabajo. Esta escala contempla la concurrencia en mayor o menor medida del factor o subfactor para un determinado puesto de trabajo.

- Sistema de puntuación ejecutado:

El procedimiento para valorar y puntuar los puestos de trabajo integra una lista de factores, agrupada en las categorías antes señaladas, cuya evaluación es obligatoria para todos los puestos de trabajo.

La lista de factores ha sido elaborada por el Ministerio de Igualdad. Esta lista se considera lo suficientemente exhaustiva, y la definición de estos factores lo suficientemente genérica, como para que cualquier organización, independientemente de su estructura o contexto, pueda usarla<sup>4</sup>.

La herramienta proporcionada por el Ministerio de Igualdad está elaborada sobre un total de 1000 puntos. Se otorga de forma automática un peso relativo a cada factor y subfactor de valoración, así como a sus distintos niveles atendiendo a la intensidad con la que estos pueden concurrir en un determinado puesto de trabajo. La fórmula matemática empleada garantiza un equilibrio entre la valoración de los niveles mínimos y máximos de cada factor o subfactor.

Una vez completada la valoración de cada puesto de trabajo, habiendo puntuado cada uno de ellos mediante la selección de un nivel de concurrencia de cada factor y subfactor de valoración, la herramienta calcula su puntuación total.

En definitiva, se ha aplicado un sistema que pondera las aptitudes y destrezas que con carácter general se emplean en los puestos de trabajo que existen en ARSYS.

- Valoración obtenida de los puestos de trabajo mediante la aplicación del sistema por puntos ejecutado:

---

<sup>4</sup> El propio Ministerio de Igualdad ha manifestado que ha procurado que la definición de los diversos factores evite incurrir en sesgos de género que infravaloren cualidades tradicionalmente entendidas como femeninas.

Analizadas las funciones de cada puesto de trabajo y el valor que aportan mediante la ponderación de los diferentes factores y subfactores se ha obtenido su valor en puntos. Esta labor se ha realizado por el departamento de Recursos Humanos de ARSYS, con la revisión del consultor externo.

Se ha trabajado de esta forma, habida cuenta de que es ARSYS quien conoce mejor las aptitudes y el grado de destreza que requieren sus puestos de trabajo.

El sistema de puntos empleado ha traducido los factores y subfactores en una puntuación concreta en función de su peso sobre el total de puntos que podría tener un puesto de trabajo (1.000).

- Masculinización, feminización o composición equilibrada de los puestos.

La herramienta determina si un puesto está masculinizado, feminizado o tiene una composición equilibrado en función de la distribución de los sexos de las personas que los ocupan.

En este sentido la distribución de sexos aparece reflejada en la siguiente tabla:

Título del Puesto	Nº. de Mujeres	Nº. de Hombres	Categorización
Administration officer	12	10	Equilibrada
Head of Administration	2	1	Feminizada
Customer Service Supervisor	1	2	Masculinizada
Head of Customer Service	5	0	Feminizada
Customer Service Agent	40	47	Equilibrada
Director	4	9	Masculinizada
Head of Development	3	5	Masculinizada
Lead Developer	2	10	Masculinizada
Product Owner	2	6	Masculinizada
Project Manager	4	2	Feminizada
QA Tester	1	4	Masculinizada
Software Developer	4	38	Masculinizada
Account Manager	5	21	Masculinizada
Head of Sales & Marketing	5	4	Equilibrada
Sales & Marketing Officer	8	7	Equilibrada
Sales Engineer	0	12	Masculinizada
Telesales agent	14	5	Feminizada
Head of Technical Operations	1	8	Masculinizada
IT Administrator	0	19	Masculinizada
IT Operator	1	11	Masculinizada
IT Supervisor	2	0	Feminizada
IT Technician	8	41	Masculinizada

- Agrupación de puestos.

La herramienta utilizada para la valoración de puestos de trabajo agrupa los puestos de igual valor conforme a los criterios establecidos en los artículos 28.1 del Estatuto de los Trabajadores<sup>5</sup> y 4.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre<sup>6</sup>, de forma automática.

<sup>5</sup>Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

<sup>6</sup>Conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes (...):

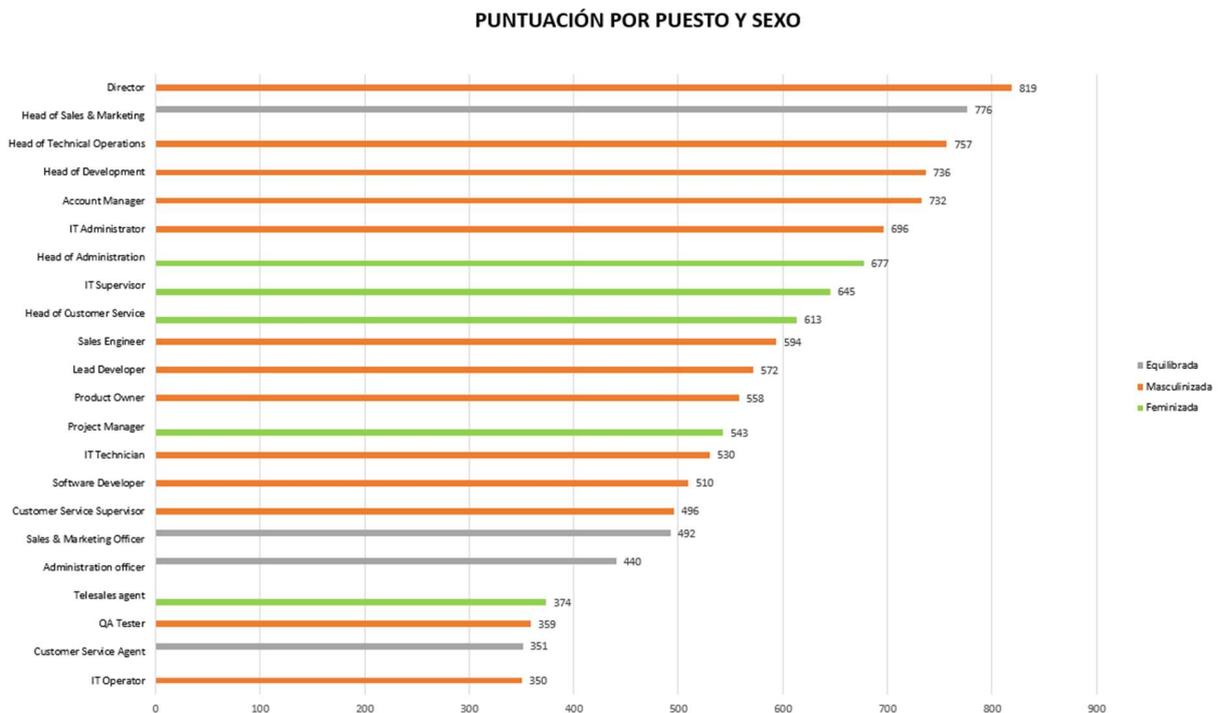
Para ello, agrupa los puestos de trabajo con una puntuación más próxima. Existen 22 puestos de trabajo en el ARSYS, agrupados en 7 escalas o grupos con puestos con valores similares:

<b>Agrupaciones</b>	<b>Puestos + Puntos</b>
Agrupación 10	Director(819)
Agrupación 9	Account Manager(732)
	Head of Sales & Marketing(776)
	Head of Development(736)
	Head of Technical Operations(757)
Agrupación 8	IT Administrator(696)
	Head of Administration(677)
Agrupación 7	Lead Developer(572)
	IT Supervisor(645)
	Head of Customer Service(613)
	Sales Engineer(594)
	Product Owner(558)
Agrupación 6	Project Manager(543)
	Software Developer(510)
	IT Technician(530)

Agrupación 5	Administration officer(440)
	Customer Service Supervisor(496)
	Sales & Marketing Officer(492)
Agrupación 4	Telesales agent(374)
	QA Tester(359)
	Customer Service Agent(351)
	IT Operator(350)

- Resultados de la valoración de puestos.

A continuación, mostramos un gráfico donde se refleja el resultado de puntos obtenidos en cada puesto de trabajo y la masculinización o feminización de estos puestos:



A la vista de los resultados, podemos observar que la distribución de sexos en los puestos de trabajo es heterogénea. Sin perjuicio de ello, lo cierto es que 5 de los 6 puestos con mayor puntuación están ocupados mayoritariamente por hombres (están por tanto masculinizados). Sólo uno de ellos: *Head of Sales & Marketing*, tiene una composición bastante pareja.

Puesto a puesto, el de mayor puntuación es el de *Director* con 819 puntos sobre 1.000 puntos posibles. Este es un puesto masculinizado. Está ocupado por 13 personas en total, 9 de las cuáles son hombres por sólo 4 mujeres.

Por su parte el segundo puesto con mayor puntuación es el de *Head of Sales & Marketing* 776 puntos. En este caso el puesto es equilibrado. Está ocupado por 9 personas, 5 de ellas son hombres y 4 mujeres.

Respecto a los puestos con una valoración menor, encontramos el de IT Operator con 350 puntos y Customer Service Agent con 351. En estos casos los puestos están masculinizados y equilibrados respectivamente. El primero de ellos está ocupado por 11 hombres y 1 mujer, mientras que en el segundo puesto encontramos 47 hombres y 40 mujeres.

Las puntuaciones comentadas reflejan numéricamente el valor añadido de un puesto de trabajo y son independientes al sistema de categorías profesionales de los convenios colectivos que hasta ahora se venían aplicando de forma general.

La comparativa del sistema de puntuación con las categorías profesionales que establezca el convenio aplicable puede dar lugar a importantes discrepancias. **Objetivamente y, al día de la fecha, ARSYS ha de respetar los salarios mínimos exigidos por los convenios.**

**No obstante, podría tener en cuenta el valor real que le aporta cada puesto de trabajo para llevar a cabo una revisión de su política salarial.**

#### v) Análisis de la brecha salarial.

La tercera rama de la auditoría retributiva tiene el propósito de revelar, en su caso, la existencia de brechas salariales de género. Para ello hemos recogido datos retributivos que afectan a toda la plantilla de ARSYS y analizado su cuantía, concepto, finalidad y recurrencia.

Nuevamente se han empleado las herramientas del Ministerio de Igualdad, que homogenizan todas las contrataciones en términos absolutos, equiparan contratos inferiores al periodo analizado (2021), jornadas de trabajo inferiores al 100%, periodos de baja laboral, reducciones de jornada, ERTES, así como otros datos anualizables y normalizables.

Estos prorrateos arrojan cifras comparables, ya que se contrasta la retribución ideal de todas las personas trabajadoras, con independencia de su porcentaje de jornada o duración del contrato.

Las herramientas del Ministerio de Igualdad que se han empleado, permiten valorar si las brechas apreciadas tienen su base en alguno de los siguientes factores: antigüedad, número de hijos e hijas y tipo de contrato.

Por otra parte, es posible analizar la existencia de brecha salarial comparando los niveles de: responsabilidad y exigencia, categorías profesionales y departamentos y niveles de responsabilidad.

Con carácter previo al análisis pormenorizado de cada variable, podemos revelar los resultados globales que se han obtenido y que son los siguientes.

Brecha total (Salario base más complementos) <sup>7</sup>	Salario Base	Compl. Salarial	Compl. Extrasalarial
1%	6%	-18%	48%

Como vemos, los resultados globales indican que no existen grandes diferencias retributivas entre hombres y mujeres en ARSYS. En concreto, el salario base (una de las variables más estables), revela una brecha salarial de sólo el 6% a favor de los hombres. Las mayores diferencias se registran a favor de las mujeres en los ámbitos de complementos salariales y extrasalariales, que pueden estar muy influidos por incentivos salariales por resultados.

Debemos detenernos en la diferencia en complementos extrasalariales que a pesar de ser porcentualmente elevada, cuantitativamente es irrelevante. La media anual en este concepto para las mujeres es de 65,21 € y para los hombres de 125,18 €. A mayor abundamiento, cuestionado el cliente por este concepto, se nos ha trasladado que se trata de dietas y gastos de desplazamiento necesarios para llevar a cabo trabajos concretos, por lo que las diferencias detectadas no tienen una connotación de género.

También es necesario contextualizar el contenido de los complementos salariales en ARSYS que en este caso revelan diferencias a favor de la mujer (-18%). Tampoco se trata de diferencias cuantitativamente relevantes. La media anual en este concepto para las mujeres es de 8.981,63 € y para los hombres es de 7.630,08 €. Igualmente, estos complementos se desagregan en las siguientes variables: bonus trimestrales, comisiones comerciales, guardias de disponibilidad, Otros bonus, Premios en especie, antigüedad, horas (complementarias, extra diurnas/nocturnas), pluses (idiomas, nocturnidad, festividad, finde semana), entre otros.

<sup>7</sup> Los valores negativos representan brechas a favor de la mujer y los positivos, brechas a favor de los hombres. Esta será una constante a lo largo de todo el informe de auditoría.

El devengo de estos complementos obedece a unos criterios objetivos que no tienen una connotación de género.

Conviene, no obstante, recordar que estos resultados son globales y que esta auditoría retributiva sólo será completa (y cumplirá los requisitos del artículo 7 del RD 901/2020 y en general del articulado del RD 902/2020) si entra a valorar las diferencias retributivas que puedan darse en el mismo puesto de trabajo, categoría profesional o similares niveles de responsabilidades y exigencias.

**(1) Brechas con base en antigüedad, número de hijos e hijas, tipo de contrato y categorías y grupos profesionales.**

Se han detectado diferencias retributivas reseñables (>15%) en los siguientes puestos de trabajo:

Puesto	Brecha total (Salario base más complementos)	Salario Base	Compl. Salarial	Compl. Extrasalarial
Account Manager	-16%	0%	-59%	-238%
Customer Service Agent	-26%	-13%	-96%	. <sup>8</sup>
Customer Service Supervisor	-19%	-4%	-110%	.
Head of	33%	25%	55%	.

<sup>8</sup> No comparable porque no se han devengado retribuciones en ambos géneros.

Technical Operations				
IT Operator	21%	14%	.	.
Telesales agent	-34%	-13%	-128%	.

A la vista de esta primera tabla, no puede determinarse claramente el origen de las brechas detectadas. En algunos casos las diferencias proceden de discrepancias en los salarios base, en otras en los complementos salariales.

Sí que podemos avanzar que las diferencias salariales no parecen responder al devengo de complementos extrasalariales, toda vez que su incidencia cuantitativa es escasa. Por ejemplo, el caso más llamativo de la tabla precedente es el de *Account Manager* que se desglosa del siguiente modo:

Account Manager	Hombre	Mujer
Complemento Extrasalarial	228,37 €	770,91 €
	-238%	

- Diferencia salarial atendiendo a la antigüedad:

### ***Account Manager***

En este puesto concreto de trabajo, resulta llamativa la descomposición de la brecha en función de las diferentes antigüedades y su carácter bidireccional<sup>9</sup>. Existe una brecha favorable al hombre de un 74% en complementos salariales en las contrataciones que se

<sup>9</sup> Las brechas bidireccionales son las que se dan en un mismo puesto a favor de hombres y de mujeres.

iniciaron durante 2021 y a la mujer respecto a la antigüedad de 1 a 3 años o de 5 a 10 años, donde se registran brechas en complementos salariales de -221% y -329%, respectivamente.

Con carácter general, en este puesto de trabajo las mayores diferencias salariales se concentran en los complementos salariales: las mujeres perciben de media 23.667,15 €, mientras que los hombres, reciben sólo 14.868,66 €. Pero también existen diferencias muy reseñables (también bidireccionales) en cuanto al salario base (26%, -20%, 19%, para contrataciones de 2021, antigüedad de 5 a 10 años y de 1 a 3 años respectivamente).

Sentado lo expuesto, podemos indicar que la antigüedad no es la variable que explique estas diferencias toda vez que no hay una progresión ascendente proporcional que indique que las retribuciones aumentan según lo hace la antigüedad.

### **Customer Service Agent**

Este es un puesto de trabajo que aglutina a 87 personas (47 hombres y 40 mujeres), por lo que las diferencias detectadas en este puesto afectan a un 22,5% de la plantilla de ARSYS.

Las principales diferencias porcentuales se encuentran principalmente en los complementos salariales. Las mujeres perciben un 96% más que los hombres en este concepto. No obstante, los datos económicos medios no arrojan cantidades muy elevadas:

Customer Service Agent	Hombre	Mujer
Complemento salarial	3.378,78	6.630,90
-96%		

En este caso sí podemos considerar que la antigüedad es un factor clave en la generación de la brecha, habida cuenta de que el crecimiento de la retribución es proporcional al incremento de la antigüedad.

Resulta igualmente decisivo, el hecho de que las mujeres son mayoría en los tramos de antigüedad más altos (y mejor retribuidos): existen 17 y 15 mujeres, por 3 y 6 hombres, en los puestos con una antigüedad de más de 15 años y entre 10 y 15 años, respectivamente.

Esta proporción arrastra (lógicamente) la brecha general en todos los conceptos retributivos analizados.

Entendemos que no existe por tanto una connotación de género en estas diferencias salariales.

### ***Customer Service Supervisor***

En este caso el puesto sólo está ocupado por 3 personas: 2 hombres y 1 mujer, por lo que su impacto se encuentra muy atomizado.

Existe una brecha general a favor de la mujer del -19%, cuyo origen se encuentra en los complementos salariales (-110%).

En este caso, también encontramos una clara correlación entre la antigüedad y las diferencias salariales. Los 2 hombres se encuentran en el tramo de antigüedad de 5 a 10 años y la mujer en el de más de 15 años.

Si acudimos a los datos concretos de estas personas, encontramos que la mujer tiene 21 años de antigüedad y los hombres 11 años y 7 años respectivamente, por lo que las diferencias de salario base (-13%) y complementos salariales (-96%) son naturales y no tendrían una connotación de género.

### ***Head of Technical Operations***

Este puesto se encuentra ocupado por 9 personas (8 hombres y 1 mujer). La brecha general en el puesto es del 33% a favor del hombre y su origen se encuentra tanto en las

diferencias de salario base como en complementos salariales (25% y 55% de brecha para el hombre)

En este caso coinciden en el mismo tramo de antigüedad 3 hombres y 1 mujer, registrándose prácticamente las mismas diferencias que se han indicado con carácter general.

Profundizando en este caso, ARSYS ha indicado a este consultor que se trata de una trabajadora que acaba de promocionar a este puesto por lo que su antigüedad procede de un puesto anterior en ARSYS y no en este concreto.

Por lo tanto, la antigüedad no explicaría estas diferencias.

### ***IT Operator***

El puesto IT Operator refleja una brecha salarial general a favor de los hombres del 21%, con origen en el salario base (14% de brecha a favor del hombre). No obstante, es importante atender a la proporción de los sexos en los diferentes tramos de antigüedad. En este puesto sólo encontramos a 1 mujer, por 11 hombres. Ésta tiene una antigüedad escasa (desde 2021). El hecho de que el resto de hombres tengan antigüedades superiores explicaría la brecha encontrada.

De hecho, en el único tramo de antigüedad en el que coinciden hombres y mujeres (desde 2021) las brechas de salario base más complementos es sólo del 3% a favor de los hombres. Ahondando más en el supuesto, si atendemos sólo al salario base, existiría una brecha a favor de la mujer igualmente escasa del 1,2%.

Podemos descartar por tanto que exista una connotación de género en esta brecha.

### ***Telesales agent***

El puesto de *Telesales agent* registra una brecha general a favor de la mujer del -34%, cuyo origen se encuentra principalmente en los complementos salariales (la brecha es de -128

a favor de la mujer), pero también existe en el salario base (-13% a favor de la mujer). El puesto está ocupado por 19 personas: 14 de ellas son mujeres y 5 hombres.

Al igual que sucediera con el puesto *Customer Service Superior*, encontramos una gran influencia en la antigüedad como variable para explicar las diferencias salariales.

Las retribuciones tienen un incremento sostenido y proporcional conforme aumenta el rango de antigüedad. A su vez, los puestos de mayor antigüedad (entre 10 y 15 años y más de 15 años), sólo están ocupados por mujeres: 6 y 7 respectivamente.

Estos puestos concentran las retribuciones más elevadas por lo que de forma natural dan lugar a la brecha general que no es tal rango por rango: esencialmente porque no coinciden hombres y mujeres en ningún rango, luego no hay comparativa posible.

Sí debemos, indicar que en el rango de antigüedad de 2021, hay un desnivel reseñable respecto al resto de rangos. La última incorporación ha sido la de un hombre cuya retribución es un 21,2%, inferior al siguiente tramo de antigüedad (0 a 1 año), sin que tampoco devengue complementos salariales ni extrasalariales (lo que sí tiene lugar en el resto de rangos de antigüedad).

- Diferencia salarial atendiendo al número de hijos e hijas de las personas en plantilla:

### ***Account Manager***

En este puesto concreto de trabajo, el dato refleja una brecha favorable hacia las mujeres en el tramo sin descendencia (-63% en total) y a favor del hombre en el tramo de 1 o 2 hijos/as (16% en total). En ambos casos el origen de la brecha son los complementos salariales<sup>10</sup>.

---

<sup>10</sup> Recordamos que las brechas generales analizadas son las mismas para las variables: antigüedad, nº de hijos y tipo de contrato.

No se aprecia que la descendencia incida en las retribuciones que perciben las personas que trabajan en Arsys.

### ***Customer Service Agent***

La descendencia no es una variable que explique las diferencias de este puesto. Existen diferencias retributivas, entre hombres y mujeres con el mismo número de hijos/as. También hay retribuciones superiores de personas con más hijos/as que las que no tienen descendencia.

### ***Customer Service Superior***

La descendencia tampoco es una variable que explique las diferencias de este puesto. Suceden exactamente las mismas circunstancias que en el caso anterior.

### ***Head of Technical Operations***

La descendencia no afecta a las diferencias retributivas de este puesto.

### ***IT Operator***

La descendencia no afecta a las diferencias retributivas de este puesto.

### ***Telesales agent***

La descendencia no afecta a las diferencias retributivas de este puesto.

- Diferencia salarial atendiendo al tipo de contrato:

### ***Account Manager***

En este caso se dan tres tipos de contrato: 100, 189 y 150. Todos ellos son contratos estables y su naturaleza no incide en el porcentaje de jornada de cada persona. Hay contratos 100 con jornadas del 58% o del 34% pero también del 100%, por lo que no podemos asociar un tipo de contrato a la parcialidad de las jornadas.

La brecha aparece en el único tipo de contrato (189) realizado a hombres y mujeres, apareciendo en este tramo una brecha general del -16% a favor de la mujer, que tiene también su origen en los complementos salariales (-69%).

Las diferencias encontradas no se explican por esta variable.

### ***Customer Service Agent***

El grueso de las personas trabajadoras que ocupan este puesto tiene contratos indefinidos (códigos 100, 189, 139 y 200). En total son 68 personas, por 19 que tienen contratos temporales (códigos 402, 420, 401 y 410).

Las diferencias entre hombres y mujeres en los contratos en los que coinciden son mínimas (-2% y -10% a favor de la mujer para los contratos 100 y 189 respectivamente).

Si es cierto que los contratos temporales están ocupados sólo por hombres. Esta es una circunstancia que podría incidir en la generación de la brecha, habida cuenta de la inestabilidad de los contratos temporales frente a los indefinidos.

Cuestionado el cliente sobre esta circunstancia, ha indicado al consultor firmante que los contratos temporales tienen asociados planes salariales que equipararían las retribuciones que perciben con las de los contratos indefinidos.

El tipo de contrato influye por tanto en las retribuciones de las personas que ocupan este puesto, pero no hay una connotación de género en el sistema empleado.

### ***Customer Service Superior***

En este caso todas las personas trabajadoras de este puesto: 2 hombres y 1 mujer tienen contratos indefinidos (100 y 189, respectivamente).

Las diferencias encontradas no se explican por esta variable.

### ***Head of Technical Operations***

Para este puesto se da un supuesto similar al anterior. Todas las personas que lo ocupan: 8 hombres y 1 mujer tienen contratos indefinidos (100 y 189).

Las diferencias encontradas no se explican por esta variable.

### ***IT Operator***

La mayoría de personas trabajadoras que ocupan este puesto tienen contratos indefinidos (códigos 100, 189). En total, tienen contrato indefinido son 8 personas (todos hombres), por 4 (3 hombres y 1 mujer) que tienen contratos temporales (códigos 401, 402, 410, y 520).

En este caso no existe la comparativa entre sexos por el mismo contrato.

Las diferencias encontradas no se explican por esta variable.

### ***Telesales agent***

En este puesto de trabajo encontramos 14 mujeres por 5 hombres. Sólo 1 hombre tiene contrato de prácticas (código 520) que sí tiene una remuneración inferior al resto: no devenga complementos salariales ni extrasalariales y el salario base es un 42,5% más bajo que la media del de sus compañeros (hombres) y un 53% más bajo que la media del de sus compañeras (mujeres).

Consultado el cliente sobre este caso concreto nos ha manifestado que se trata de un perfil junior con contrato en prácticas que incrementará su remuneración (ya se ha pactado) durante los dos próximos años, quedando equiparado al resto cuando su contrato pase a ser indefinido.

- Otras causas que explican las diferencias salariales detectadas.

### ***Account Manager***

Consultado el cliente sobre este puesto de trabajo, se ha trasladado al consultor que se trata de un puesto cuya retribución está muy influida por el sistema de incentivos de ARSYS.

Las personas que ocupan este puesto tienen un salario variable que de media representa el 32% de su retribución total. Ello depende de los objetivos de facturación y apertura de cuentas que consigan, pudiendo darse la circunstancia de que una persona devengue el 0% de este variable (si no llega a los objetivos mínimos) o un 300% (si consigue superar todos los objetivos).

Este sistema retributivo está documentado por ARSYS y es suscrito anualmente por todas las personas que trabajan en este puesto, según ha podido constatar el consultor firmante.

Queda excluida cualquier connotación de género en estas diferencias, algo que ya se vislumbraba atendiendo a la bidireccionalidad de las diferencias.

### ***Head of Technical Operations.***

Consultado el cliente sobre este puesto de trabajo, se nos ha trasladado que el origen de las diferencias es puntual y que se debe a que la mujer que lo ocupa acaba de acceder a este puesto (octubre de 2021), por lo que sus retribuciones no arrojan una muestra suficiente que permita a las herramientas empleadas anualizar correctamente sus percepciones. En el caso de sus compañeros, las cantidades recogidas son las que han devengado durante todo el año.

Está previsto igualmente revisar las percepciones de esta trabajadora en julio de 2022.

## (2) Brechas atendiendo a responsabilidad y exigencia y categorías profesionales.

Esta segunda parte del análisis atiende otras variables que por su naturaleza, revelan brechas diferentes a las analizadas anteriormente. Las desglosamos a continuación:

- Diferencia salarial según las categorías profesionales:

Hasta la fecha, la referencia más empleada por las empresas para crear su sistema retributivo ha sido el convenio colectivo de aplicación. Esta herramienta es útil para fijar las retribuciones mínimas que la empresa debía cubrir por el desempeño de cualquier trabajador/a. No obstante, en caso de que la organización abone cantidades superiores a las fijadas por el convenio, se abre la posibilidad de que se produzcan desigualdades retributivas.

En el caso de ARSYS, dedicada al sector tecnológico, ha requerido la adopción de una estructura de puestos de trabajo ad hoc. Los puestos de los convenios colectivos aplicables no se ajustan a las aptitudes y necesidades que implican los puestos de ARSYS, de ahí que se hayan establecido categorías y grupos profesionales *ad hoc* por el cliente. En este ejercicio la empresa ha seguido unos criterios de agrupación homogéneos en los mismos términos que habría hecho el convenio colectivo.

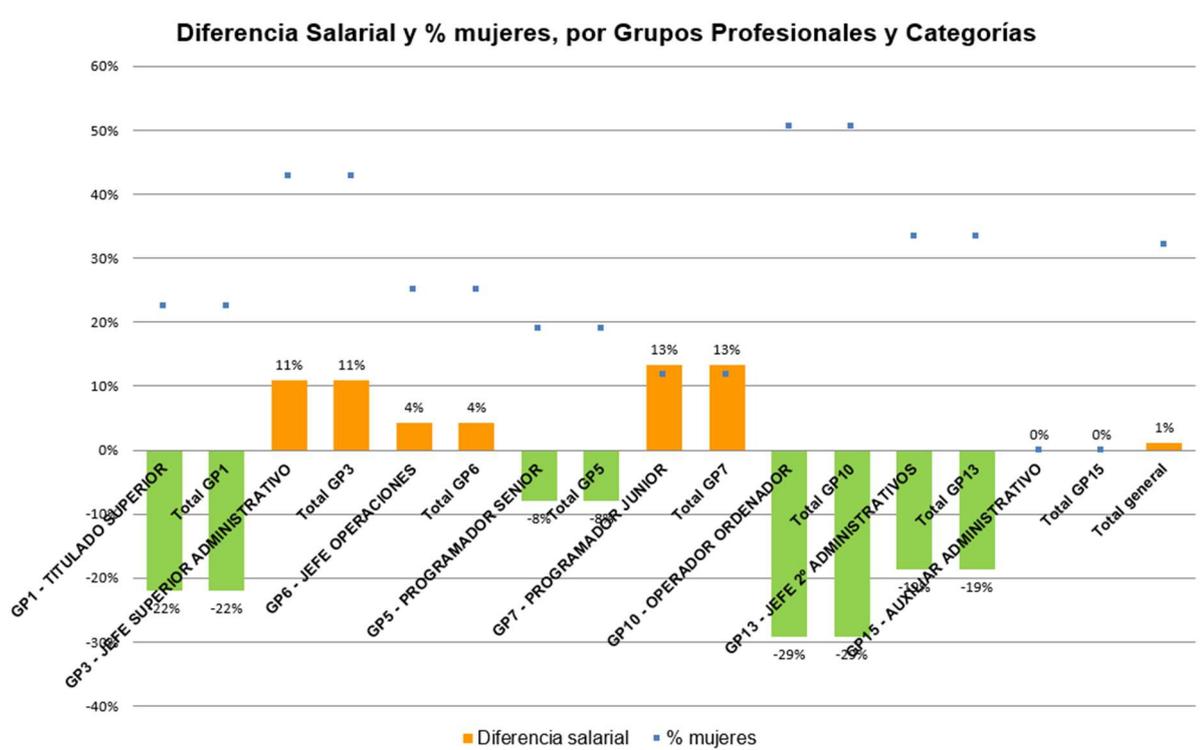
Como consultor externo, hemos tomado las referencias indicadas por el cliente en cuanto a los puestos de trabajo que concurren en ARSYS y se ha llevado a cabo el análisis económico en los términos requeridos por el Ministerio de Igualdad.

En este sentido se aprecian las siguientes diferencias salariales en las categorías y grupos profesionales aplicables a la empresa ARSYS:

Grupo Profesional	Brecha total (Salario base más complementos) <sup>11</sup>	Salario Base	Compl. Salarial	Compl. Extrasalarial
Primero	-22%	-22%	-24%	41%
Décimo	-29%	-13%	-112%	.

En este caso, las diferencias salariales más reseñables (>20%) se registran a favor de las mujeres en las categorías 1 y 10. Sin embargo también hay brechas respecto al salario base más complementos a favor de los hombres en las categorías 3 (11%), 6 (4%), 7 (13%) y 13 (19%), por lo que en general las brechas son bidireccionales.

Ofrecemos un nuevo gráfico a fin de ilustrarlas.



<sup>11</sup> Los valores negativos representan brechas a favor de la mujer y los positivos, brechas a favor de los hombres.

A pesar de que las brechas porcentualmente más elevadas son a favor de la mujer, la brecha general es del 1% a favor de los hombres en cuanto a salario base más complementos. Este es un resultado transversal a todas las formas de análisis.

Recomendamos valorar a ARSYS las brechas indicadas, pues a priori la categorización profesional es un sistema escalado que agrupa puestos de trabajo con similares características o al menos con similares niveles de responsabilidad, complejidad, valor añadido y aptitudes requeridas.

Son especialmente relevantes las brechas que aparecen referidas al salario base, ya que a priori se trata de una cantidad fija o sujeta a pocas variaciones para los mismos puestos de trabajo.

La variable analizada con anterioridad (antigüedad) continuaría afectando a estas brechas. Por su parte, también el sistema de incentivos económicos por objetivos podría también incidir en estos resultados.

- Diferencia salarial según niveles de responsabilidad:

ARSYS ha agrupado los puestos de trabajo existentes en su organización en diferentes niveles de responsabilidad (de la A a la E, de menor a mayor responsabilidad) y exigencia (de 1 a 5, de menor a mayor exigencia).

Fruto de este proceso los puestos se han agrupado las siguientes escalas de responsabilidad y exigencia: A1, B2, C4, C3, D4, D5 y E5. En este contexto han surgido diferencias retributivas relevantes (>15%) en los grupos:

Responsabilidad - exigencia	Brecha total (Salario base más complementos) <sup>12</sup>	Salario Base	Compl. Salarial	Compl. Extrasalarial
A1	15%	18%	-21%	-
B2	-28%	-12%	-113%	.

Según vemos en esta tabla, las principales diferencias retributivas se encuentran en los puestos de menor responsabilidad y exigencia de toda la escala. En los dos casos analizados, las principales diferencias se concentran en los complementos salariales, aunque también las diferencias en los salarios base son reseñables.

Consultado el cliente sobre esta situación, nos ha indicado el comportamiento de los incentivos salariales para este los puestos del tramo B-2, que reflejan la relevancia de la retribución variable en este tipo de puestos, en concreto se han abordado los puestos de Customer Service Agent y Telesales Agent.

Se ha empleado como ejemplo la empleada 91500200. Sus datos han sido aportados a la comisión de Igualdad para la justificación de la diferencia salarial en los complementos salariales.

En este caso concreto el promedio de comisiones SAS fue de 772 € anuales, siendo la agente que más comisiones alcanzó (4.054,77 € efectivas). Por otra parte, el promedio de antigüedad entre los agentes de Customer Service es de 2.179 €\* siendo esta trabajadora la que tiene la mayor antigüedad que se abona en ese puesto (6.967,92 €).

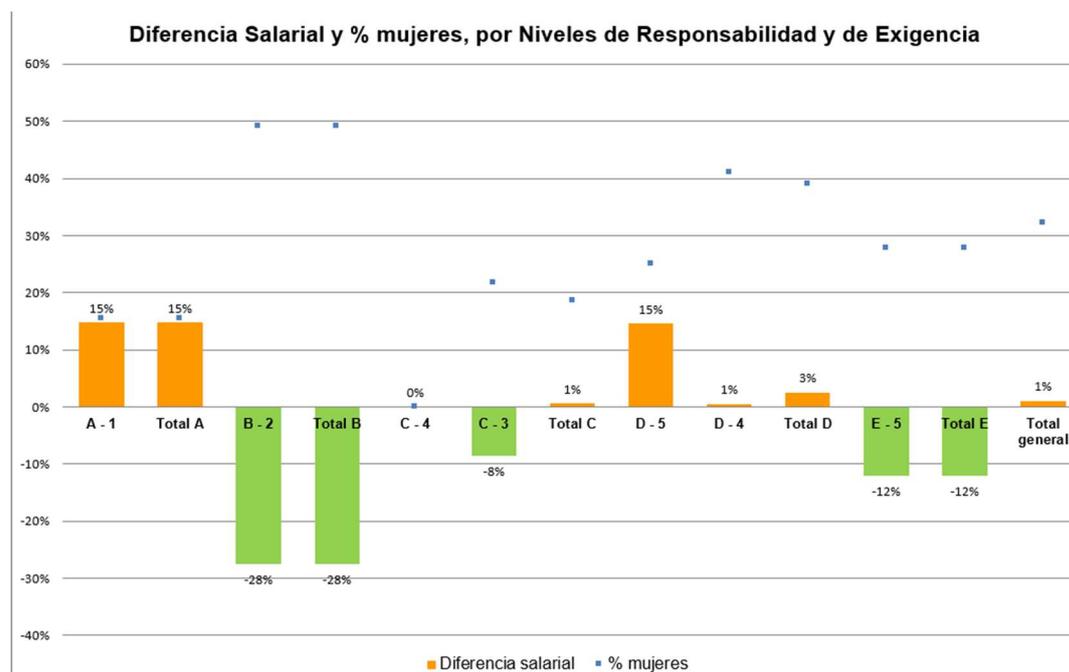
En definitiva, este tramo de responsabilidad y exigencia está compuesto por puestos diferentes cuya retribución depende en gran medida del devengo de los incentivos.

<sup>12</sup> Los valores negativos representan brechas a favor de la mujer y los positivos, brechas a favor de los hombres.

La responsabilidad y exigencia asociadas a los puestos de trabajo que se ha analizado en este apartado es concordante con ponderación que se ha realizado en la Valoración de Puestos de Trabajo.

Podemos concluir por tanto que, habiéndose atribuido correctamente la responsabilidad y exigencia de los puestos de trabajo, el sistema retributivo de ARSYS no está basado en estas variables.

A continuación, aportamos una tabla ilustrativa de estas diferencias:



## vi) Conclusiones.

En la empresa ARSYS se aprecian diferencias retributivas con carácter general y específicas. No podemos determinar que el origen de esas diferencias tenga una connotación de género, máxime si tenemos en cuenta que hemos encontrado como constante la bidireccionalidad de las brechas.

La estructura y distribución actual de los puestos de trabajo que existen en ARSYS, muestra tendencia hacia la masculinización de la empresa sobre todo en los puestos de trabajo con mayor puntuación en el sistema de Valoración de Puestos de Trabajo.

Las principales causas de las diferencias salariales parecen ser la antigüedad, los incentivos por resultados y a situaciones concretas sobre las que ARSYS ha aportado justificaciones.

No obstante, existen diversos motivos que pueden explicar el origen de estas brechas:

**-Ausencia de un sistema retributivo interno estandarizado** que oriente al departamento encargado de las contrataciones sobre las retribuciones que se abonaban al personal que ocupa el puesto que se está ofertando. Esto explicaría que personas con mayor antigüedad perciban menos retribución que los recién incorporados.

**-Diferentes momentos de mercado.** Es posible que los salarios a ofertar fluctúen en función del momento en el que se lleva a cabo la contratación (no se abonaban los mismos salarios en 2009 que en 2015, por ejemplo).

**-Error en la asignación de categorías profesionales.** En ocasiones las empresas acusan discrepancias en la asignación oficial de la categoría profesional y la verdadera atribución de funciones que se desempeñan.

A la vista de las situaciones detectadas en la auditoría salarial, las partes han negociado medidas concretas dentro de los siguientes ámbitos, que se desarrollarán en el apartado correspondiente.

Área de intervención	Medidas consensuadas
Valoración de Puestos de Trabajo	-Ninguna. Ya se ha realizado esta VPT en los términos exigidos por el Ministerio de Igualdad.
Categorías profesionales	-Revisión del sistema de categorías profesionales para los Grupos Profesionales 1 y 10.

Incentivos	-Clarificación del sistema de incentivos aplicado.  -Dar publicidad a este sistema para que sea transparente ante la plantilla.
Antigüedad	-Clarificación del impacto de la antigüedad en las retribuciones (salario base, complementos salariales y extrasalariales).  Dar publicidad a este sistema para que sea transparente ante la plantilla.

## 7.- MEDIDAS.

### a) Contexto de la empresa.

La empresa ARSYS, a la vista del resultado del análisis cualitativo y cuantitativo, no revela grandes contingencias en materia de igualdad.

No obstante, se han observado contingencias en áreas concretas. Podríamos resumir los ámbitos que han revelado la necesidad de medida, en los siguientes: contratación (de cara a equilibrar el balance de sexos en la plantilla), promoción, formación, prevención del acoso sexual (en cuanto a la renovación de las herramientas que actualmente tiene la empresa), inclusión y conciliación, entre otras.

Para llevar a cabo todas las actuaciones y medidas necesarias que se incorporan al plan realizamos una serie de recomendaciones:

- Contar con el compromiso continuado del equipo directivo, de forma que apoye, activamente, tanto la ejecución de acciones como la incorporación de la igualdad a la gestión empresarial.

- Hacer partícipe a la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT), proporcionando información sobre la ejecución y resultado de las medidas adoptadas e incorporándose al seguimiento.
- Disponer de personas con formación y/o experiencia en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Proporcionar recursos, materiales y humanos, necesarios para la puesta en marcha de las medidas.
- Cumplir el cronograma establecido, sin perjuicio de que se actúe con flexibilidad para incorporar modificaciones en caso de necesidad.
- Tener presentes los objetivos e indicadores de cada medida para recoger la información necesaria para su seguimiento.
- Realizar seguimiento de forma simultánea a la ejecución de las medidas.

#### **b) Áreas de afectación de las medidas.**

De forma positiva la empresa ARSYS, cumple las expectativas de igualdad sin que se aprecien casos de discriminación alguna en las siguientes áreas:

- El Departamento de RRHH tiene una importante representación femenina.
- El sexo de una persona no es un baremo a tener en cuenta a la hora de ofrecer formación a las personas en plantilla.
- El entorno que ofrece la compañía fomenta el respeto mutuo.
- Las retribuciones, sueldos y salarios percibidos por hombres y mujeres se acercan a indicadores óptimos de igualdad.

- La actitud de la gran mayoría de la plantilla es que la implantación del Plan de Igualdad en Arsys es una medida beneficiosa para la compañía.

Además de las medidas concretas, proponemos a la vista del análisis realizado una serie de acciones generales, como las siguientes:

- Dar a conocer los criterios para la promoción de las personas.
- Dar a conocer los elementos y baremos que inciden en el devengo de retribuciones variables
- Fomentar la contratación de mujeres en puestos muy masculinizados (>60% de representación masculina).
- Mejorar la comunicación a los trabajadores/as sobre las diferentes medidas de conciliación que pueden solicitar a la empresa, ya que en general no parece muy extendido el conocimiento acerca de éstas.

A continuación, se establecen las **medidas concretas acordadas** para mejorar estas contingencias:

- Área de actuación: Compromiso de la empresa, entidad u organización con la igualdad.

Objetivo General	Objetivo Específico
Afianzar y ampliar el compromiso de la empresa con la igualdad	Manifiestar el compromiso con la igualdad efectiva por parte de la empresa y dar atribuciones y contenido a la comisión de igualdad constituida en la empresa
<b>Medidas</b>	

- Comunicación de la empresa a las personas trabajadoras del compromiso que han adoptado
- Garantizar el trabajo de la comisión de igualdad como órgano encargado del seguimiento y evaluación del plan.
- Formación de alguna persona del equipo directivo en igualdad para poder representar a la empresa cuando sea necesario en esta materia

#### Indicadores (cuantitativos y cualitativos)

- Número de veces que se ha hecho la comunicación
  - Medios y canales por los que se ha hecho la comunicación
  - Contenido de la comunicación
- Validación del cometido de la Comisión Negociadora.
  - Número de veces que se ha reunido
  - Informe/acta de cada reunión
- Número de horas de formación recibida por persona
- Contenido de la formación

#### Cronograma

- Implantación: Desde la aprobación del Plan de Igualdad
  - Vigencia: Durante todo el Plan de Igualdad
  - Revisión: Anual
- Implantación: Con la aprobación del Plan de Igualdad
  - Vigencia: Durante todo el Plan de Igualdad
  - Revisión: Anual
- Implantación: Desde la aprobación del Plan de Igualdad
  - Vigencia: Primer año de vigencia del Plan de Igualdad
  - Revisión: Anual

#### Medios Humanos

- Personal de Recursos Humanos
- Personal de Comunicación
- Comisión de Igualdad
- Personal de Formación y Desarrollo

Medios Materiales
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Herramientas de Google Workspace</li> <li>● Gestor documental Confluence</li> <li>● Intranet Corporativa</li> <li>● Plataforma de Formación</li> <li>● Sala de reuniones de Madre de Dios</li> <li>● Suministros de oficina y papelería</li> </ul>

- Área de Actuación: Selección y contratación.

Objetivo General	Objetivo Específico
Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa	Implementar un sistema de selección y contratación por el cual exista las mismas opciones para hombres y mujeres
Medidas	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Confeccionar anuncios y demandas de empleo en las que no se introduzca sesgos ni preferencias por uno u otro sexo, utilizando un lenguaje inclusivo</li> <li>● Garantizar la publicación de los anuncios y demandas de empleo en medios y fuentes de reclutamiento que lleguen tanto a mujeres como a hombres</li> <li>● Garantizar que haya personas de ambos géneros y/o sensibilizadas con la igualdad de oportunidades, realizando las distintas fases del proceso de selección</li> <li>● El departamento de Recursos Humanos actualizará anualmente un registro con las incorporaciones netas por género (contrataciones menos extinciones contractuales) a fin de informar a la comisión de igualdad encargada de la evaluación y seguimiento del plan</li> </ul>	
Indicadores (cuantitativos y cualitativos)	

- Análisis del contenido de, al menos, 2 ofertas de empleos
- Número de ofertas de empleo anuales sin sesgos de género / Número de ofertas de empleo anuales
- Medios y canales en los que se publican las ofertas de empleo
- Número de ofertas de empleo anuales publicadas en cada medio o fuente
- Personas que realizan los procesos de selección por sexo
- Formación y/o sensibilización de las personas que realizan los procesos de selección en igualdad de trato y oportunidades
- Registro anual recibido

#### Cronograma

- Implantación: Desde la aprobación del Plan de Igualdad  
Vigencia: Durante todo el Plan de Igualdad  
Revisión: Anual
- Implantación: Desde la aprobación del Plan de Igualdad  
Vigencia: Durante todo el Plan de Igualdad  
Revisión: Anual
- Implantación: Desde la aprobación del Plan de Igualdad  
Vigencia: Durante todo el Plan de Igualdad  
Revisión: Anual
- Implantación: Desde la aprobación del Plan de Igualdad  
Vigencia: Durante todo el Plan de Igualdad  
Revisión: Anual

#### Medios Humanos

- Recursos Humanos
- Personal de selección

#### Medios Materiales

- Herramientas de Google Workspace
- Intranet Corporativa
- Herramientas comerciales de Selección
- Sala de reuniones de Madre de Dios
- Suministros de oficina y papelería

Objetivo General	Objetivo Específico
Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa	Favorecer las contrataciones de mujeres en igualdad de condiciones técnicas y formativas para puestos de departamentos masculinizados (>60% hombres)
<b>Medidas</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Confeccionar anuncios y demandas de empleo en las que no se introduzcan sesgos, pero enfocado a aumentar la representación femenina en caso de ser necesario</li> <li>● Garantizar la publicación de los anuncios y demandas de empleo en medios y fuentes de reclutamiento que lleguen a un mayor número de mujeres que a las que llegan en ese momento</li> <li>● El departamento de Recursos Humanos actualizará anualmente un registro con las incorporaciones a fin de informar a la comisión de igualdad encargada de la evaluación y seguimiento del plan</li> </ul>	
<b>Indicadores (cuantitativos y cualitativos)</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Análisis del contenido de, al menos, 2 ofertas de empleo</li> <li>● Número de ofertas de empleo anuales sin sesgos de género / Número de ofertas de empleo anuales</li> <li>● Número de ofertas de empleo enfocadas a aumentar la representación femenina / Número de ofertas de empleo anuales</li> <li>● Medios y canales en los que se publican las ofertas de empleo</li> <li>● Número de ofertas de empleo anuales publicadas en cada medio o fuente</li> <li>● Informe de impacto de la medida</li> <li>● Registro anual recibido</li> </ul>	
<b>Cronograma</b>	

<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Implantación:</b> Desde la aprobación del Plan de Igualdad             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>Vigencia:</b> Durante todo el Plan de Igualdad</li> <li>○ <b>Revisión:</b> Anual</li> </ul> </li>   <li>● <b>Implantación:</b> Con la aprobación del Plan de Igualdad             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>Vigencia:</b> Durante todo el Plan de Igualdad</li> <li>○ <b>Revisión:</b> Anual</li> </ul> </li>   <li>● <b>Implantación:</b> Desde la aprobación del Plan de Igualdad             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>Vigencia:</b> Primer año de vigencia del Plan de Igualdad.</li> <li>○ <b>Revisión:</b> Anual</li> </ul> </li> </ul>
<b>Medios Humanos</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Recursos Humanos</li> <li>● Personal de selección</li> </ul>
<b>Medios Materiales</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Herramientas de Google Workspace</li> <li>● Intranet Corporativa</li> <li>● Herramientas comerciales de selección</li> <li>● Sala de reuniones de Madre de Dios</li> <li>● Suministros de oficina y papelería</li> </ul>

- **Área de Actuación:** Formación.

Objetivo General	Objetivo Específico
Mejorar la formación de la plantilla en materia de igualdad	Incluir formación en igualdad prevista en el planning de formación de los próximos ejercicios
<b>Medidas</b>	

- Detectar necesidades, diseñar, planificar y organizar la formación desde un enfoque de género, comprobando que mujeres y hombres acceden por igual a la formación
- Valorar la mejora en la formación a través de cuestionarios de opinión a la plantilla
- Impartir la formación, en la medida de lo posible, en el lugar de trabajo y en horario laboral para facilitar el acceso y a participación de trabajadoras y trabajadores
- Organizar talleres informativos dirigidos al conjunto del personal de la empresa sobre igualdad y lenguaje no sexista
- Asegurar el acceso de las mujeres a los cursos de formación que realice la empresa para un desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada
- El departamento de Recursos Humanos actualizará anualmente un registro con la formación recibida por la plantilla desagregada por sexo a fin informar a la comisión de igualdad encargada de la evaluación y seguimiento del plan

#### Indicadores (cuantitativos y cualitativos)

- Número de necesidades atendidas / Número de necesidades detectadas.
- Informe anual a la Comisión de Igualdad.
- Número de respuestas recibidas / Número de cuestionarios realizados.
- Informe anual con los resultados.
- Número de horas de formación impartidas en horario laboral por departamento y sexo.
- Número de horas de formación impartidas en el lugar de trabajo por departamento y sexo
- Contenido de los talleres
- Número de talleres realizados
- Número de personas asistentes por sexo.
- Número de mujeres que han accedido por curso y departamento.
- Registro anual recibido

#### Cronograma

<ul style="list-style-type: none"> <li>● Implantación: Desde la aprobación del Plan de Igualdad             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Vigencia: Durante todo el Plan de Igualdad</li> <li>○ Revisión: Anual</li> </ul> </li> <li>● Implantación: Desde la aprobación del Plan de Igualdad             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Vigencia: Durante todo el Plan de Igualdad</li> <li>○ Revisión: Anual</li> </ul> </li> <li>● Implantación: Desde la aprobación del Plan de Igualdad             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Vigencia: Durante todo el Plan de Igualdad</li> <li>○ Revisión: Anual</li> </ul> </li> <li>● Implantación: Desde la aprobación del Plan de Igualdad             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Vigencia: Durante todo el Plan de Igualdad</li> <li>○ Revisión: BIANUAL</li> </ul> </li> <li>● Implantación: Desde la aprobación del Plan de Igualdad             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Vigencia: Durante todo el Plan de Igualdad</li> <li>○ Revisión: Anual</li> </ul> </li> <li>● Implantación: Desde la aprobación del Plan de Igualdad             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Vigencia: Durante todo el Plan de Igualdad</li> <li>○ Revisión: Anual</li> </ul> </li> </ul>
<b>Medios Humanos</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Recursos Humanos</li> <li>● Personal de Formación y Desarrollo</li> </ul>
<b>Medios Materiales</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Herramientas de Google Workspace</li> <li>● Intranet Corporativa</li> <li>● Plataforma de Formación</li> <li>● Sala de reuniones de Madre de Dios</li> <li>● Suministros de oficina y papelería</li> </ul>

Objetivo General	Objetivo Específico
Mejorar la formación de la plantilla	Abrir la formación a toda la plantilla para aprovechar el talento interno de la empresa

Medidas
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Abrir los cursos al resto de la plantilla cuando existan vacantes, aunque no estén directamente ligados a su puesto de trabajo. Siendo necesario que las personas asistentes cumplan con los requisitos mínimos definidos para el correcto aprovechamiento del curso, y que su asistencia no suponga un impacto negativo en la organización de su departamento.</li> <li>● En caso de que existan más solicitudes que plazas, se tenderá a formar a las personas del sexo menos representado en el puesto al que esté vinculada la formación.</li> <li>● Publicar en Insidenet aquellos cursos para los que se produjeran vacantes, para que así las personas trabajadoras puedan solicitar su asistencia.</li> </ul>
Indicadores (cuantitativos y cualitativos)
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Número de solicitudes de cursos que no están ligados al puesto</li> <li>● Informe anual sobre la evaluación de esta medida</li> <li>● Número de veces que se ha aplicado la medida por curso</li> <li>● Número de cursos publicados / Número de vacantes en los cursos</li> <li>● Número de personas y motivos de la exclusión en cursos publicados.</li> </ul>
Cronograma
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Implantación: Desde la aprobación del Plan de Igualdad <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Vigencia: Durante todo el Plan Igualdad de Igualdad</li> <li>○ Revisión: Anual</li> </ul> </li> <li>● Implantación: Desde la aprobación del Plan de Igualdad <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Vigencia: Durante todo el Plan Igualdad de Igualdad</li> <li>○ Revisión: Anual</li> </ul> </li> <li>● Implantación: Desde la aprobación del Plan de Igualdad <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Vigencia: Durante todo el Plan Igualdad de Igualdad</li> <li>○ Revisión: Anual</li> </ul> </li> </ul>
Medios Humanos
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Recursos Humanos</li> <li>● Personal de Formación y Desarrollo</li> </ul>
Medios Materiales

- Herramientas de Google Workspace
- Intranet Corporativa
- Sala de reuniones de Madre de Dios
- Suministros de oficina y papelería

● Área de Actuación: Protocolo de Acoso.

Objetivo General	Objetivo Específico
Cumplimiento normativo y sensibilización frente al acoso sexual y por razón de sexo	Actualización del protocolo para prevenir y actuar ante los casos de acoso sexual y por razón de sexo en los términos exigidos por la legislación vigente
<b>Medidas</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● La Comisión de Igualdad se encargará de actualizar el contenido del protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo en el siguiente año 2022/2023 y su texto se difundirá entre la plantilla. Las reuniones para abordar esta tarea comenzarán antes del 1 de enero de 2023, salvo que fuera imposible para la empresa en cuyo caso deberá justificarlo y se establecería una prórroga para el inicio de estas tareas de un mes, esto es hasta el 1 de febrero de 2023.</li> <li>● Ofrecer formación a toda la plantilla en materia de prevención de acoso sexual y por razón de sexo en base a la normativa que esté vigente en cada momento</li> </ul>	
<b>Indicadores (cuantitativos y cualitativos)</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Actualización del protocolo</li> <li>● Actas de las reuniones de negociación del protocolo</li> <li>● Informe anual sobre la aplicación del protocolo</li> <li>● Contenido de la formación</li> <li>● Número de horas de formación por sexo y puesto de trabajo</li> </ul>	
<b>Cronograma</b>	

<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Implantación:</b> Desde la aprobación del Plan de Igualdad             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Vigencia: Primer año de vigencia del Plan de Igualdad</li> <li>○ Revisión: Anual</li> </ul> </li>   <li>● <b>Implantación:</b> Desde la aprobación del Plan de Igualdad             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Vigencia: Durante todo el Plan Igualdad de Igualdad</li> <li>○ Revisión: Bianual</li> </ul> </li> </ul>
<b>Medios Humanos</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Recursos Humanos</li> <li>● Comisión de Igualdad</li> <li>● Personal de Formación y Desarrollo</li> </ul>
<b>Medios Materiales</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Herramientas de Google Workspace</li> <li>● Gestor documental Confluence</li> <li>● Intranet Corporativa</li> <li>● Plataforma de formación</li> <li>● Sala de reuniones de Madre de Dios</li> <li>● Suministros de oficina y papelería</li> </ul>

- **Área de Actuación:** Conciliación.

Objetivo General	Objetivo Específico
Preparar a la empresa para acoger positivamente la conciliación familiar, laboral y personal	Promover y facilitar el ejercicio de derechos a la conciliación familiar, laboral y personal
<b>Medidas</b>	

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar un folleto digital donde se recojan claramente los derechos de conciliación y su procedimiento de solicitud.</li> <li>• Comunicar a la plantilla las medidas de conciliación disponibles, haciendo difusión también del folleto entre las nuevas incorporaciones.</li> <li>• El departamento de Recursos Humanos actualizará anualmente un registro que recopile la adhesión desagregada por sexo a medidas de conciliación personal y familiar a fin informar a la comisión de igualdad encargada de la evaluación y seguimiento del plan</li> </ul>
Indicadores (cuantitativos y cualitativos)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Validación de la elaboración del folleto</li> <li>• Contenido de la comunicación</li> <li>• Número de veces que se ha hecho la comunicación entre la plantilla</li> <li>• Número de veces que se ha hecho la comunicación entre nuevas incorporaciones</li> <li>• Medios y canales por los que se ha hecho la comunicación</li> <li>• Registro recibido</li> </ul>
Cronograma
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implantación: Desde la aprobación del Plan de Igualdad <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Vigencia: Primer año de vigencia del Plan</li> <li>○ Revisión: Anual</li> </ul> </li> <li>• Implantación: Desde la aprobación del Plan de Igualdad <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Vigencia: Durante todo el Plan de Igualdad</li> <li>○ Revisión: Anual</li> </ul> </li> <li>• Implantación: Desde la aprobación del Plan de Igualdad <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Vigencia: Durante todo el Plan Igualdad</li> <li>○ Revisión: Anual</li> </ul> </li> </ul>
Medios Humanos
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personal de Recursos Humanos</li> </ul>
Medios Materiales
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Herramientas de Google Workspace</li> <li>• Gestor documental Confluence</li> <li>• Intranet Corporativa</li> </ul>

- Sala de reuniones de Madre de Dios
- Suministros de oficina y papelería

Objetivo General	Objetivo Específico
Preparar a la empresa para acoger positivamente la conciliación familiar, laboral y personal	Promover y facilitar el ejercicio de derechos a la conciliación familiar, laboral y personal
<b>Medidas</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Permitir el uso de la sala de enfermería como sala de lactancia y habilitarla para ello en caso de ser necesario con el mobiliario necesario e indispensable.</li> <li>• Informar a la plantilla de la posibilidad de hacer uso de la sala de enfermería como sala de lactancia en caso de ser necesario.</li> <li>• Habilitar y permitir el uso de una sala de reuniones como sala de lactancia en el centro de Calle Circunde 16.</li> </ul>	
<b>Indicadores (cuantitativos y cualitativos)</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Habilitación de la sala de lactancia</li> <li>• Número de veces que se ha permitido el uso / Número de veces que se ha solicitado el uso</li> <li>• Medios y canales por los que se ha informado a la plantilla</li> </ul>	
<b>Cronograma</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implantación: Desde la aprobación del Plan de Igualdad               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Vigencia: Durante todo el Plan Igualdad</li> <li>○ Revisión:</li> </ul> </li> <li>• Implantación: Desde la habilitación de la sala de enfermería como sala de lactancia               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Vigencia: Durante todo el Plan Igualdad</li> <li>○ Revisión: Bianual</li> </ul> </li> </ul>	
<b>Medios Humanos</b>	

<ul style="list-style-type: none"> <li>● Personal de Recursos Humanos</li> <li>● Personal de Facilities</li> </ul>
Medios Materiales
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Herramientas de Google Workspace</li> <li>● Gestor documental Confluence</li> <li>● Intranet Corporativa</li> <li>● Sala de enfermería</li> </ul>

Objetivo General	Objetivo Específico
Preparar a la empresa para acoger positivamente la conciliación familiar, laboral y personal	Mejorar los derechos de conciliación para las personas trabajadoras con respecto a la legislación vigente y a las mejoras de empresa
Medidas	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Adelantar la reducción de jornada con el 100% del salario para los casos de maternidad desde el séptimo mes de embarazo. La reducción de jornada será progresiva de 6 horas en el séptimo, y 5 horas en el octavo mes de embarazo.  El horario de 6 horas será continuo para todas las trabajadoras. Aquellas que tengan horario partido, su hora de inicio laboral será de las 08:00 o de las 09:00 según se acuerde con la trabajadora.</li> <li>● Medida “madrugadores” dirigida a aquellas mujeres que no reduzcan su jornada y no tengan un horario flexible que permita llevar a sus hijos e hijas al colegio. Se establecen los siguientes términos:             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ayuda de hasta un máximo de 20€/mes por trabajadora (con un máximo de 180€/año)</li> <li>• Hasta los 8 años de edad</li> <li>• No acumulable con la ayuda de guardería (reconocida en el anterior Plan de Igualdad)</li> </ul> </li> </ul>	

<p>La Comisión de Seguimiento y Evaluación será la encargada de acordar los detalles de cómo se realizará y tramitará esta solicitud. El efecto de esta medida se evaluará con recurrencia durante la vigencia del plan.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Permiso no retribuido por el tiempo necesario para acompañar a progenitores mayores de 70 años a consulta médica de la Seguridad Social. El permiso será retribuido, hasta un máximo de 10 horas anuales, cuando los progenitores tengan acreditado un grado de dependencia. El permiso será retribuido, sin límite de horas, cuando los progenitores estén legalmente a cargo de la persona trabajadora</li> </ul>
Indicadores (cuantitativos y cualitativos)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementación de la medida</li> <li>• Número de veces que se ha concedido la medida / Número de veces que se ha solicitado la medida (por sexo)</li> <li>• Informe anual de impacto y evaluación de la medida</li> <li>• Implementación de la medida</li> <li>• Número de veces que se ha concedido la medida / Número de veces que se ha solicitado la medida (por sexo)</li> <li>• Informe anual de impacto y evaluación de la medida</li> <li>• Implementación de la medida</li> <li>• Número de veces que se ha concedido el permiso no retribuido / Número de veces que se ha solicitado el permiso no retribuido (por sexo)</li> <li>• Número de veces que se ha concedido el permiso retribuido / Número de veces que se ha solicitado el permiso retribuido (por sexo)</li> </ul>
Cronograma
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implantación: Desde la aprobación del Plan de Igualdad <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Vigencia: Durante todo el Plan de Igualdad</li> <li>○ Revisión: Anual</li> </ul> </li> <li>• Implantación: Desde la aprobación del Plan de Igualdad <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Vigencia: Durante todo el Plan de Igualdad</li> <li>○ Revisión: Anual</li> </ul> </li> <li>• Implantación: Desde la aprobación del Plan de Igualdad <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Vigencia: Durante todo el Plan de Igualdad</li> <li>○ Revisión: Anual</li> </ul> </li> </ul>

Medios Humanos
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Personal de Recursos Humanos</li> </ul>
Medios Materiales
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Herramientas de Google Workspace</li> <li>● Gestor documental Confluence</li> <li>● Intranet Corporativa</li> <li>● Recursos económicos</li> <li>● Sala de reuniones Madre de Dios</li> <li>● Suministros de oficina y papelería</li> </ul>

Objetivo General	Objetivo Específico
Contribuir a la erradicación de los roles de género y la segregación horizontal y vertical	Fomentar y promover la corresponsabilidad entre la plantilla
Medidas	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Llevar a cabo campañas de corresponsabilidad, ya que existe una percepción en la empresa de que hombres y mujeres se acogen a los derechos de conciliación de forma similar cuando los datos muestran otra realidad.</li> </ul>	
Indicadores (cuantitativos y cualitativos)	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Número de campañas realizadas</li> <li>● Contenido de las campañas</li> <li>● Informe sobre el alcance o los efectos de las campañas</li> </ul>	
Cronograma	

<ul style="list-style-type: none"> <li>● Implantación: Desde la aprobación del Plan de Igualdad             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Vigencia: Durante todo el Plan de Igualdad</li> <li>○ Revisión: Bianual</li> </ul> </li> </ul>
Medios Humanos
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Personal de Recursos Humanos</li> </ul>
Medios Materiales
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Herramientas de Google Workspace</li> <li>● Gestor documental Confluence</li> <li>● Intranet Corporativa</li> <li>● Sala de reuniones Madre de Dios</li> </ul>

- Área de Actuación: Comunicación.

Objetivo General	Objetivo Específico
Mejorar las herramientas de igualdad con las que cuenta la empresa	Mejorar el lenguaje inclusivo en las comunicaciones de la empresa, tanto internas como externas, evitando que se perpetúen roles y estereotipos de género
Medidas	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Elaborar una Guía de Lenguaje inclusivo en castellano</li> </ul>	
Indicadores (cuantitativos y cualitativos)	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Validación de la creación de la Guía</li> <li>● Informe anual sobre el uso de la guía</li> <li>● Posibilidad de analizar comunicaciones anualmente</li> </ul>	
Cronograma	

<ul style="list-style-type: none"> <li>● Implantación: Desde la aprobación del Plan de Igualdad             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Vigencia: Durante todo el Plan de Igualdad</li> <li>○ Revisión: Anual</li> </ul> </li> </ul>
Medios Humanos
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Personal de Recursos Humanos</li> <li>● Personal de Comunicación</li> </ul>
Medios Materiales
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Herramientas de Google Workspace</li> <li>● Gestor documental Confluence</li> <li>● Intranet Corporativa</li> <li>● Sala de reuniones Madre de Dios</li> <li>● Suministros de oficina y papelería</li> </ul>

Objetivo General	Objetivo Específico
Mejorar el conocimiento de las herramientas de igualdad con las que cuenta la empresa	Comunicar la implantación del plan de igualdad y la existencia del protocolo, así como dar a conocer ambas herramientas a la plantilla
Medidas	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Realizar una comunicación sobre el Plan de Igualdad y sus objetivos y el Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo y donde están disponibles los documentos</li> <li>● Se facilitará información y datos sobre la evaluación y seguimiento del plan a la persona trabajadora que lo solicite</li> <li>● Realizar una difusión sobre la Guía de Lenguaje inclusivo entre toda la plantilla, tanto puestos directivos como personas trabajadoras, fomentando su uso.</li> <li>● Comunicar en el informe anual de Igualdad la Política Social de la empresa, indicando las colaboraciones realizadas.</li> </ul>	

Indicadores (cuantitativos y cualitativos)
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Contenido de la comunicación</li> <li>● Número de veces que se ha hecho la comunicación</li> <li>● Medios y canales por los que se ha hecho la comunicación</li> <li>● Número de veces que se ha solicitado la información por sexo / Número de veces que se ha facilitado la información por sexo</li> <li>● Número de veces que se ha difundido la Guía</li> <li>● Medios y canales por los que se ha difundido la Guía</li> <li>● Contenido de la comunicación</li> <li>● Número de veces que se ha hecho la comunicación</li> <li>● Medios y canales por los que se ha hecho la comunicación</li> </ul>
Cronograma
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Implantación: Desde la aprobación del Plan de Igualdad <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Vigencia: Durante todo el Plan de Igualdad</li> <li>○ Revisión: Bianual</li> </ul> </li> <li>● Implantación: Desde la aprobación del Plan de Igualdad <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Vigencia: Durante todo el Plan de Igualdad</li> <li>○ Revisión: Anual</li> </ul> </li> <li>● Implantación: Desde la elaboración de la Guía <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Vigencia: Durante todo el Plan de Igualdad</li> <li>○ Revisión: Anual</li> </ul> </li> <li>● Implantación: Desde la aprobación del Plan de Igualdad <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Vigencia: Durante todo el Plan de Igualdad</li> <li>○ Revisión: Anual</li> </ul> </li> </ul>
Medios Humanos
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Personal de Recursos Humanos</li> </ul>
Medios Materiales
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Herramientas de Google Workspace</li> <li>● Gestor documental Confluence</li> <li>● Intranet Corporativa</li> </ul>

- Sala de reuniones Madre de Dios
- Suministros de oficina y papelería

• Área de Actuación: Política Salarial.

Objetivo General	Objetivo Específico
Mejorar la transparencia del sistema retributivo	Accesibilidad a los criterios que inciden en la remuneración de cada puesto de trabajo
<b>Medidas</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Redactar dossiers por puestos de trabajo en los que se especifiquen las variables que afectan a su retribución</li> <li>• Se facilitará información y datos sobre las variables que afectan a la retribución de cada puesto a la persona trabajadora que lo solicite</li> </ul>	
<b>Indicadores (cuantitativos y cualitativos)</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contenido de los dossiers</li> <li>• Número de veces que se ha solicitado la información por sexo y puesto / Número de veces que se ha facilitado la información por sexo y puesto</li> </ul>	
<b>Cronograma</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implantación: Desde la aprobación del Plan de Igualdad                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Vigencia: Durante todo el Plan de Igualdad</li> <li>○ Revisión: Anual</li> </ul> </li> <li>• Implantación: Desde la aprobación del Plan de Igualdad                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Vigencia: Durante todo el Plan de Igualdad</li> <li>○ Revisión: Anual</li> </ul> </li> </ul>	
<b>Medios Humanos</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personal de Recursos Humanos</li> </ul>	

Medios Materiales
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Herramientas de Google Workspace</li> <li>● Gestor documental Confluence</li> <li>● Sala de reuniones Madre de Dios</li> <li>● Suministros de oficina y papelería</li> </ul>

Objetivo General	Objetivo Específico
Mejorar la transparencia del sistema retributivo	Mejorar la información acerca del Registro Retributivo más allá del informe anual del Plan de Igualdad
Medidas	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Facilitar a la comisión de seguimiento datos salariales por área, previa solicitud, fuera del informe anual del Plan de Igualdad, con una limitación semestral en la actualización de los datos a facilitar</li> <li>● Adjuntar al informe anual del Plan de Igualdad el registro retributivo desglosado por Retribución realmente percibida y normalizada/anualizada, junto con el desglose de los complementos</li> <li>● Agregar al informe anual del Plan de Igualdad el dato consistente en: la media de subida salarial de hombres y mujeres a nivel general y también de hombres y mujeres con reducción de jornada</li> </ul>	
Indicadores (cuantitativos y cualitativos)	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Número de veces que se han proporcionado los datos / Número de veces que se han solicitado los datos</li> <li>● Registro Retributivo adjuntado correctamente</li> <li>● Dato adjuntado correctamente</li> </ul>	
Cronograma	

<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Implantación:</b> Desde la aprobación del Plan de Igualdad             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Vigencia: Durante todo el Plan de Igualdad</li> <li>○ Revisión: Anual</li> </ul> </li> <li>● <b>Implantación:</b> Desde la aprobación del Plan de Igualdad             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Vigencia: Durante todo el Plan de Igualdad</li> <li>○ Revisión: Anual</li> </ul> </li> <li>● <b>Implantación:</b> Desde la aprobación del Plan de Igualdad             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Vigencia: Durante todo el Plan de Igualdad</li> <li>○ Revisión: Anual</li> </ul> </li> </ul>
<b>Medios Humanos</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Personal de Recursos Humanos</li> </ul>
<b>Medios Materiales</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Herramientas de Google Workspace</li> <li>● Sala de reuniones Madre de Dios</li> <li>● Suministros de oficina y papelería</li> </ul>

- **Área de Actuación:** Promoción.

Objetivo General	Objetivo Específico
Proporcionar herramientas para mejorar la promoción profesional	Definir una política global para la promoción y proceso de valoración del desempeño
<b>Medidas</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Realizar la evaluación del desempeño evitando cualquier sesgo de género</li> <li>● Comunicar la existencia de vacantes abiertas a toda la plantilla, independientemente de su género y situación familiar</li> <li>● El departamento de Recursos Humanos actualizará anualmente un registro que recopile las promociones desagregadas por sexo a fin</li> </ul>	

informar a la comisión de igualdad encargada de la evaluación y seguimiento del plan	
<b>Indicadores (cuantitativos y cualitativos)</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Contenido de la evaluación de desempeño</li> <li>● Número de vacantes difundidas / Número de vacantes abiertas</li> <li>● Medios y canales por los que se ha hecho la difusión</li> <li>● Registro recibido</li> </ul>	
<b>Cronograma</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Implantación: Desde la aprobación del Plan de Igualdad             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Vigencia: Durante todo el Plan de Igualdad</li> <li>○ Revisión: Anual</li> </ul> </li> <li>● Implantación: Desde la aprobación del Plan de Igualdad             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Vigencia: Durante todo el Plan de Igualdad</li> <li>○ Revisión: Anual</li> </ul> </li> <li>● Implantación: Desde la aprobación del Plan de Igualdad             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Vigencia: Durante todo el Plan de Igualdad</li> <li>○ Revisión: Anual</li> </ul> </li> </ul>	
<b>Medios Humanos</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Personal de Recursos Humanos</li> <li>● Personal de Selección</li> <li>● Personal de Formación y Desarrollo</li> </ul>	
<b>Medios Materiales</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Herramientas de Google Workspace</li> <li>● Intranet Corporativa</li> <li>● Sala de reuniones Madre de Dios</li> <li>● Suministros de oficina y papelería</li> </ul>	

- Área de Actuación: Política Social.

Objetivo General	Objetivo Específico
------------------	---------------------

Preparar a la empresa para acoger adecuadamente mujeres trabajadoras en riesgo de exclusión si fueran contratadas	Crear un protocolo aplicable a trabajadoras en riesgo de exclusión o con dificultades familiares
<b>Medidas</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Crear una comisión para debatir y concretar un protocolo que prevea medidas para trabajadoras en riesgo de exclusión o con dificultades familiares</li> <li>● Aprobación e implantación del protocolo</li> <li>● Mejorar las medidas para la protección de las mujeres en riesgo de exclusión, mediante las siguientes acciones: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Llevar a cabo campañas de sensibilización</li> <li>○ Ayuda económica para mujeres en riesgo de exclusión de máximo 150€ para contribuir a los gastos de traslado de domicilio habitual</li> <li>○ Aumentar la reserva de puesto de trabajo para las mujeres víctimas de violencia de género hasta los 9 meses</li> </ul> </li> <li>● Optar al proyecto “Espacio Seguro” del Gobierno de La Rioja con CCOO.</li> </ul>	
<b>Indicadores (cuantitativos y cualitativos)</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Protocolo negociado dentro de la Comisión de Seguimiento</li> <li>● Validación del protocolo</li> <li>● Validar la implementación de las acciones</li> <li>● Número y contenido de las campañas de sensibilización llevadas a cabo</li> <li>● Informe anual de valoración de la medida</li> <li>● Reunión explicativa mantenida con la Parte Social de CCOO</li> <li>● Validación del distintivo Espacio Seguro para la empresa</li> </ul>	
<b>Cronograma</b>	

<ul style="list-style-type: none"> <li>● Implantación: Desde la aprobación del Plan de Igualdad             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Vigencia: Durante todo el Plan de Igualdad</li> <li>○ Revisión: Anual</li> </ul> </li> <li>● Implantación: Desde la aprobación del Plan de Igualdad             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Vigencia: Durante todo el Plan de Igualdad</li> <li>○ Revisión: Anual</li> </ul> </li> <li>● Implantación: Desde la aprobación del Plan de Igualdad             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Vigencia: Durante todo el Plan de Igualdad</li> <li>○ Revisión: Anual</li> </ul> </li> <li>● Implantación: Desde la aprobación del Plan de Igualdad             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Vigencia: Durante todo el Plan de Igualdad</li> <li>○ Revisión: Primer año</li> </ul> </li> </ul>
Medios Humanos
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Personal de Recursos Humanos</li> <li>● Comisión de Igualdad</li> </ul>
Medios Materiales
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Herramientas de Google Workspace</li> <li>● Recursos económicos</li> <li>● Sala de reuniones del Comité de Empresa</li> <li>● Suministros de oficina y papelería</li> </ul>

- Área de Actuación: Seguimiento y Evaluación.

Objetivo General	Objetivo Específico
Medición, evaluación y valoración del plan de igualdad	Dar continuidad al cometido de la comisión de seguimiento del plan de igualdad
Medidas	

<ul style="list-style-type: none"> <li>● La comisión de igualdad (excluida asesoría externa) deberá reunirse en el momento de la firma del Plan de Igualdad a fin de constituir la comisión de seguimiento y evaluación del Plan, a la que se podrá dotar de reglamento interno.</li> <li>● Actas con el contenido de las reuniones de la comisión de igualdad</li> </ul>
Indicadores (cuantitativos y cualitativos)
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Comisión de Seguimiento creada</li> <li>● Actas correctas</li> </ul>
Cronograma
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Implantación: En el momento de la aprobación del Plan de Igualdad <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Vigencia: Durante todo el Plan de Igualdad</li> <li>○ Revisión: Evaluación intermedia del Plan de Igualdad</li> </ul> </li> <li>● Implantación: Desde la creación de la Comisión de Seguimiento y Evaluación <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Vigencia: Durante todo el Plan</li> <li>○ Revisión: Tras cada reunión de la Comisión de Seguimiento y Evaluación</li> </ul> </li> </ul>
Medios Humanos
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Personal de Recursos Humanos</li> <li>● Comisión de Igualdad</li> </ul>
Medios Materiales
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Herramientas de Google Workspace</li> <li>● Sala de reuniones Madre de Dios</li> <li>● Suministros de oficina y papelería</li> </ul>

## 8.- CALENDARIO DE ACTUACIONES.

Medida	Aplicación: Desde la aprobación del plan de igualdad
Garantizar el trabajo de la Comisión de Igualdad como órgano encargado del seguimiento y evaluación del plan	x
Detectar necesidades, diseñar, planificar y organizar la formación desde un enfoque de género, comprobando que mujeres y hombres acceden por igual a la formación.	x
Garantizar la publicación de los anuncios y demandas de empleo en medios y fuentes de reclutamiento que lleguen tanto a mujeres como a hombres	x
Confeccionar anuncios y demandas de empleo en las que no se introduzca sesgos ni preferencias por uno u otro sexo, utilizando un lenguaje inclusivo	x
Confeccionar anuncios y demandas de empleo en las que no se introduzcan sesgos, pero enfocado a aumentar la representación femenina en caso de ser necesario	x
Valorar la mejora en la formación a través de cuestionarios de opinión a la plantilla.	x
Impartir la formación, en la medida de lo posible, en el lugar de trabajo y en horario laboral para facilitar el acceso y a participación de trabajadoras y trabajadores.	x
Asegurar el acceso de las mujeres a los cursos de formación que realice la empresa para un desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada	x
Adelantar la reducción de jornada con el 100% del salario para los casos de maternidad desde el séptimo mes de embarazo. La reducción de jornada será progresiva de 6 horas en el séptimo, y 5 horas en el octavo mes de embarazo.	x
El horario de 6 horas será continuo para todas las trabajadoras. Aquellas que tengan horario partido, su hora de inicio laboral será de las 08:00 o de las 09:00 según se acuerde con la trabajadora	x
Permiso no retribuido por el tiempo necesario para acompañar	x

a progenitores mayores de 70 años a consulta médica de la Seguridad Social. El permiso será retribuido, hasta un máximo de 10 horas anuales, cuando los progenitores tengan acreditado un grado de dependencia. El permiso será retribuido, sin límite de horas, cuando los progenitores estén legalmente a cargo de la persona trabajadora.	
Realizar la evaluación del desempeño evitando cualquier sesgo de género	x
Comunicar la existencia de vacantes abiertas a toda la plantilla, independientemente de su género y situación familiar	x
Ayuda económica de máximo 150€ para contribuir a los gastos de traslado de domicilio habitual	x
Aumentar la reserva de puesto de trabajo para las mujeres víctimas de violencia de género hasta los 9 meses	x
La Comisión de Igualdad (excluida asesoría externa) deberá reunirse en el momento de la firma del Plan de Igualdad a fin de constituirse como comisión de seguimiento y evaluación del Plan, a la que se podrá dotar de reglamento interno	x

Medida	A partir de 2023. Primer semestre
Comunicación de la empresa a las personas trabajadoras del compromiso que han adoptado	x
Formación de alguna persona del equipo directivo en igualdad para poder representar a la empresa cuando sea necesario en esta materia	x
Garantizar que haya personas de ambos géneros y/o sensibilizadas con la igualdad de oportunidades, realizando las distintas fases del proceso de selección	x
Garantizar la publicación de los anuncios y demandas de empleo en medios y fuentes de reclutamiento que lleguen a un mayor número de mujeres que a las que llegan en ese momento	x
Organizar talleres informativos dirigidos al conjunto del personal de la empresa sobre igualdad y lenguaje no sexista	x

Abrir los cursos al resto de la plantilla cuando existan vacantes, aunque no estén directamente ligados a su puesto de trabajo. Siendo necesario que las personas asistentes cumplan con los requisitos mínimos definidos para el correcto aprovechamiento del curso, y que su asistencia no suponga un impacto negativo en la organización de su departamento	x
En caso de que existan más solicitudes que plazas, se tenderá a formar a las personas del sexo menos representado en el puesto al que esté vinculada la formación.	x
Publicar en Insidenet aquellos cursos para los que se produjeran vacantes, para que así las personas trabajadoras puedan solicitar su asistencia. >Desde 2023	x
La Comisión de Igualdad se encargará de actualizar el contenido del protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo en el siguiente año 2022/2023 y su texto se difundirá entre la plantilla. Las reuniones para abordar esta tarea comenzarán antes del 1 de enero de 2023, salvo que fuera imposible para la empresa en cuyo caso deberá justificarlo y se establecería una prórroga para el inicio de estas tareas de un mes, esto es hasta el 1 de febrero de 2023 Elaborar un folleto digital donde se recojan claramente los derechos de conciliación y su procedimiento de solicitud	x
Comunicar a la plantilla las medidas de conciliación disponibles, haciendo difusión también del folleto entre las nuevas incorporaciones	x
Permitir el uso de la sala de enfermería como sala de lactancia y habilitarla para ello en caso de ser necesario con el mobiliario necesario e indispensable	x
Informar a la plantilla de la posibilidad de hacer uso de la sala de enfermería como sala de lactancia en caso de ser necesario	x
Medida “madrugadores” dirigida a aquellas mujeres que no reduzcan su jornada y no tengan un horario flexible que permita llevar a sus hijos e hijas al colegio.	x
Se facilitará información y datos sobre la evaluación y seguimiento del plan a la persona trabajadora que lo solicite	x
Se facilitará información y datos sobre las variables que afectan a la retribución de cada puesto a la persona trabajadora que lo solicite	x
Facilitar a la Comisión de Igualdad datos salariales por área,	x

previa solicitud, fuera del informe anual del Plan de Igualdad, con una limitación semestral en la actualización de los datos a facilitar	
Realizar una comunicación sobre el Plan de Igualdad y sus objetivos y el Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo y donde están disponibles los documentos	x
<b>Medida</b>	<b>A partir de 2023. Segundo semestre</b>
Elaborar una Guía de Lenguaje inclusivo en castellano	x
Optar al proyecto “Espacio Seguro” del Gobierno de La Rioja con CCOO	x

<b>Medida</b>	<b>Aplicación: 2024</b>
Ofrecer formación a toda la plantilla en materia de prevención de acoso sexual y por razón de sexo en base a la normativa que esté vigente en cada momento	x
Llevar a cabo campañas de corresponsabilidad, ya que existe una percepción en la empresa de que hombres y mujeres se acogen a los derechos de conciliación de forma similar cuando los datos muestran otra realidad	x
Realizar una difusión sobre la Guía de Lenguaje inclusivo entre toda la plantilla, tanto puestos directivos como personas trabajadoras, fomentando su uso	x
Comunicar en el informe anual de Igualdad la Política Social de la empresa, indicando las colaboraciones realizadas	x
Redactar dosieres por puestos de trabajo en los que se especifiquen las variables que afectan a su retribución	x

<b>Medida</b>	<b>Aplicación:</b>
---------------	--------------------

	<b>2025</b>
Crear una comisión para debatir y concretar un protocolo que prevea medidas para trabajadoras en riesgo de exclusión o con dificultades familiares	x
Llevar a cabo campañas de sensibilización	x

<b>Medida</b>	<b>Aplicación: durante toda la vigencia del plan: 2023, 2024, 2025, y 2026</b>
El departamento de Recursos Humanos actualizará anualmente un registro con las incorporaciones netas por género (contrataciones menos extinciones contractuales) a fin de informar a la Comisión de Igualdad encargada de la evaluación y seguimiento del plan	x
El departamento de Recursos Humanos actualizará anualmente un registro con las incorporaciones a fin de informar a la Comisión de Igualdad encargada de la evaluación y seguimiento del plan	x
El departamento de Recursos Humanos actualizará anualmente un registro con la formación recibida por la plantilla desagregada por sexo a fin informar a la Comisión de Igualdad encargada de la evaluación y seguimiento del plan	x
El departamento de Recursos Humanos actualizará anualmente un registro que recopile la adhesión desagregada por sexo a medidas de conciliación personal y familiar a fin informar a la Comisión de Igualdad encargada de la evaluación y seguimiento del plan	x
Adjuntar al informe anual del Plan de Igualdad el registro retributivo desglosado por Retribución realmente percibida y normalizada/anualizada, junto con el desglose de los complementos	x
Agregar al informe anual del Plan de Igualdad el dato consistente en: la media de subida salarial de hombres y mujeres a nivel general y también de hombres y mujeres con reducción de jornada	x

El departamento de Recursos Humanos actualizará anualmente un registro que recopile las promociones desagregadas por sexo a fin informar a la Comisión de Igualdad encargada de la evaluación y seguimiento del plan	x
--	---

## 9.- SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

Según lo dispuesto en el artículo 9 del RD 901/2020, este plan de igualdad podrá revisarse en cualquier momento durante su vigencia con el fin de añadir, mejorar, corregir o intensificar alguna medida incluida en el mismo en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Igualmente, se deberá revisar el plan de igualdad cuando concurren las siguientes circunstancias:

-Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

-En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

-Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

-Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Sin perjuicio de estas previsiones, será necesario realizar al menos dos evaluaciones, una intermedia y otra al final, esto es, a los dos y cuatro años de la implantación, respectivamente.

#### a) Partes implicadas en la evaluación del plan.

La evaluación de las medidas implantadas por el plan de igualdad compete a todos sus participantes. Siguiendo el principio de negociación colectiva que impregna toda la implantación de un plan de igualdad, es recomendable que todas las partes implicadas participen en su evaluación:

Evaluación	
<u>Participante</u>	<u>Función</u>
<b>Dirección de la empresa</b>	<p>La dirección de la empresa debe intentar obtener el mejor rendimiento posible del plan de igualdad.</p> <p>La mejora de las desigualdades en la empresa redundará en su beneficio y hará innecesaria la inversión a largo plazo en esta materia</p>
<b>Comisión de seguimiento</b>	<p>Este órgano informará sobre los resultados que se han ido obteniendo durante el seguimiento del plan, que serán la base para realizar la evaluación</p>
<b>Representación de los trabajadores/as</b>	<p>A los trabajadores/as y trabajadoras les afecta directamente la eficacia de las medidas implantadas. Como parte interesada, pueden evaluar de primera mano el impacto de las medidas en su día a día a través de cuestionarios.</p>

Estas tres partes se encuentran unificadas en la comisión negociadora que se ha constituido para la aprobación del diagnóstico y el plan de igualdad, por lo que se podrá acordar que esta misma comisión negociadora sea igualmente la comisión de seguimiento.

#### **b) Seguimiento.**

Las medidas a adoptar deben permitir la valoración de su incidencia en las desigualdades que se propone mejorar. Es una característica esencial e ineludible pues, en otro caso, no se puede discernir si están teniendo un efecto positivo, nocivo o inocuo en la organización.

Para llevar a cabo el seguimiento del plan ARSYS ha creado una comisión de seguimiento que estará compuesta por 6 miembros (3 representarán a la empresa y 3 representarán a la parte social). El órgano queda constituido, sin perjuicio de que cada parte designe las personas encargadas de comparecer en esta comisión.

Es recomendable que las personas que formen parte de esta comisión tengan formación en materia de igualdad y que conozcan el contenido y alcance del presente plan de igualdad.

Es igualmente recomendable que la composición de esta comisión sea paritaria en cuanto a los sexos de las personas que la componen.

Si no pudiese asistir alguno/a de los miembros se procederá a designar a otra persona legitimada por la parte que sea necesaria la sustitución, pudiéndose alternativamente delegar formalmente el voto en uno de los asistentes.

La comisión podrá estar dotada de un reglamento que regule su funcionamiento, así como el régimen de sustituciones, mayorías o resolución de conflictos.

#### **c) Sistema de evaluación.**

Todo el trabajo realizado en el diagnóstico y elaboración y aplicación de las medidas concretas para paliar las desigualdades detectadas en ARSYS, no tendrá ningún recorrido si no se lleva a cabo una evaluación adecuada de los resultados del plan.

En este sentido, se ha diseñado un cronograma de seguimiento y evaluación en ARSYS, que refleja las diferentes medidas y sus correspondientes hitos necesarios para cumplirlas

junto con los plazos de cumplimiento fijados en el calendario detallado en el punto 8) del presente documento.

Para llevar a cabo la evaluación del plan de igualdad basta con prestar atención al cronograma y dar cumplimiento de sus indicadores en los plazos establecidos.

Para mayor organización se deberá completar una ficha de seguimiento de los indicadores que se estén realizando en cada momento con la fecha de ejecución, garantizando los plazos establecidos en el cronograma. Adjuntamos como **Anexo IV** modelo de ficha para el seguimiento del plan de igualdad.

También se podrá recoger en actas las reuniones de la comisión de seguimiento donde se registre los indicadores ejecutados y las medidas completadas.

Por último, la empresa podrá establecer diferentes momentos a lo largo de la vigencia del plan de igualdad en los que emitir informes parciales sobre el desarrollo e impacto de las medidas. Estos informes pueden recoger los obstáculos que encuentran las medidas aplicadas a la hora de desplegar sus efectos, para tratar de removerlos mediante una actualización de las medidas o como una tarea a abordar por el siguiente plan de igualdad.

En definitiva, el último paso de este seguimiento y evaluación será plasmar los resultados de las evaluaciones parciales (si las hubiera) y de la final en un informe de evaluación que permita a la organización conocer de forma clara el impacto que ha tenido el plan de igualdad.

Este informe final marcará el punto de partida del siguiente plan de igualdad y girará en torno a los puntos comentados anteriormente

#### d) Procedimiento de modificación de medidas.

Para los supuestos en los que sean necesarios modificar, suspender o reactivar las medidas acordadas en este plan de igualdad, se establece el siguiente procedimiento:

##### 1º. Convocar a la Comisión de seguimiento.

En esta comisión se discutirán las diferentes propuestas sobre modificación o adaptación de medidas. Se decidirán por mayoría de los votos de los miembros de esta comisión las modificaciones que procedan.

Si no pudiese asistir alguno/a de los miembros se procederá a elegir a alguna persona que esté legitimada por la parte que sea necesaria la sustitución ya sea por la RLPT o por parte de la empresa.

La comisión dialogará de buena fe y argumentará su posición con apoyo en datos objetivos medibles.

En todo caso se levantará acta tras cada reunión de la comisión de seguimiento.

2º. En situaciones de bloqueo de la comisión, si la mayoría de los miembros lo considera oportuno, se podrá emitir una encuesta a toda la plantilla a fin de pulsar su opinión y tenerlo en cuenta para votar nuevamente sobre la modificación de las medidas en las que no hubiera consenso.

3º. Si el bloqueo persiste o si no se hubiera estimado oportuno realizar una encuesta a la plantilla, la comisión podrá acordar por mayoría la consulta a un externo especializado en la implantación de planes de igualdad, a fin de encontrar una figura que aporte un punto de vista neutral.

Una vez se pronuncie la consultora externa, se procederá de nuevo a votar la modificación de las medidas en discusión.

En cuanto a los medios y recursos tanto materiales como humanos que son necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas que recoge el Plan de Igualdad y los objetivos del mismo, ARSYS, será la comisión de seguimiento la que apruebe por mayoría los medios necesarios (humanos, materiales y de cualquier naturaleza) para que se alcance el cumplimiento de los objetivos del plan.

## 10.- RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

La adopción de acuerdos por la comisión negociadora tiene lugar por mayoría de ambas representaciones, debiendo ambas partes negociar de buena fe.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento se podrán solventar siguiendo lo establecido en apartado 9. d) del presente documento, y en su defecto, las partes podrán acordar acudir al procedimiento de conciliación regulado en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya.