

PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

NORTEX OUTSOURCING GLOBAL, S.L.

NORTEX

THE NEW
OUTSOURCING

En La Coruña, a 6 de septiembre de 2022

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN	2
1.1. Ficha Técnica	3
1.2. Contextualización de la empresa.....	4
1.3. Fundamentos del Plan de Igualdad	5
1.4. Compromiso con la igualdad en la empresa	5
2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD	6
3. COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD	7
4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL DEL PLAN DE IGUALDAD	8
5. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO	9
6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	19
6.1. Áreas de mejora.....	19
6.2. Objetivos generales	19
7. MEDIDAS DE IGUALDAD	20
7.1. Selección y Contratación	22
7.2. Clasificación profesional	24
7.3. Formación	25
7.4. Promoción profesional.....	26
7.5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial	28
7.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	30
7.7. Infrarrepresentación femenina	31
7.8. Retribuciones.....	32
7.9. Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo	33
7.10. Comunicación, cultura empresarial y Responsabilidad Social Corporativa	34
8. CALENDARIO DE ACTUACIONES	36
9. RECURSOS ASOCIADOS	37
10. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y REVISIÓN	38
11. COMISIÓN DE EVALUACIÓN	40
12. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	41
ANEXO I. CUESTIONARIO PARA EL SEGUIMIENTO DEL ESTADO Y EVOLUCIÓN DEL PLAN	42

1. Presentación

La igualdad entre mujeres y hombres es el derecho fundamental y universal a no ser discriminado, directa o indirectamente, por razón de sexo, y viene recogido en la Constitución Española (CE, art. 1.1 y art. 14) y en el Convenio Europeo de Derechos Humanos (TUE, art. 2). Además de un derecho, estamos ante la prohibición de discriminación como mandato constitucional, según el cual no está permitido dar un trato diferenciado a quienes se encuentran en situación de igualdad, utilizando un criterio de diferenciación prohibido -como el sexo- y buscando un resultado que menoscabe el ejercicio de un derecho. Por tanto, a nivel individual y organizacional, todos/as estamos obligados/as a respetar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Sin embargo, aunque la teoría indica que las personas somos iguales en cualquier ámbito de nuestra vida, en la práctica se dan discontinuas discriminaciones por razón de sexo en múltiples escenarios, incluido el entorno laboral. Algunas muestras podrían ser ciertas políticas de contratación y promoción influenciadas por el género, la brecha salarial o la segregación sexual del trabajo.

Este es el motivo por el que se adoptan legalmente acciones en distintas áreas que suponen ventajas al sexo menos representado hasta alcanzar el equilibrio entre ambos, no con el fin de otorgar posiciones ventajosas, sino para garantizar que ambos gocen de las mismas condiciones, surgiendo con este fin los Planes de Igualdad en el ámbito laboral.

Los Planes de Igualdad ya sean de carácter obligatorio o voluntario, constituyen un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendientes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

1.1. Ficha Técnica

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón Social	NORTEX OUTSOURCING GLOBAL, S.L.					
C.I.F.	B15591357					
Domicilio social	Calle Curros Enríquez, 43 - BJ, a Coruña, 15002, La Coruña					
Forma jurídica	Sociedad Limitada					
Año de constitución	1997					
Página web	https://nortex.es/					
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD						
Nombre	Bartolomé Diéguez Pidal					
Cargo	Gerente					
RESPONSABLE DE IGUALDAD						
Nombre	María García Santos					
Cargo	Consultora					
ACTIVIDAD						
Convenio colectivo y código	<input type="checkbox"/> Convenio colectivo de Mantelnor Outsourcing, SL. (90015142012005) <input type="checkbox"/> Convenio colectivo para el sector de Hostelería de Cantabria (39000605011982) <input type="checkbox"/> Convenio colectivo de Sector de Hostelería de Sevilla (41001465011981) <input type="checkbox"/> Convenio colectivo de trabajo del sector de la limpieza de edificios y locales de Cataluña (79002415012005) <input type="checkbox"/> Convenio colectivo de instalaciones deportivas y gimnasios de la Comunidad Autónoma de Galicia (82001065012010) <input type="checkbox"/> Convenio colectivo marco estatal del sector Ocio Educativo y Animación Sociocultural (99100055012011)					
Sector Actividad	Externalización de servicios					
CNAE	8299					
Descripción de la actividad	Actividades empresariales vinculadas a las Otras actividades de apoyo a las empresas n.c.o.p.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Nacional.					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras (a 31/12/21)	Mujeres	1.183	Hombres	314	Total	1.497
Centros de trabajo	9 centros: Barcelona, La Coruña, Madrid, Málaga, Orense, Pontevedra, Santander, Santa Cruz de Bezana (Cantabria) y Sevilla.					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de un departamento de personal	Sí					
Repres. Legal y/o sindical de Trabajadoras y Trabajadores	Sí	Mujeres	11	Hombres	5	Total 16

1.2. Contextualización de la empresa

Nortex es una empresa de outsourcing nacida para dar solución en la externalización de todos aquellos procesos logísticos, industriales, limpieza y hoteleros. La misión de Nortex es realizar la externalización de los procesos auxiliares de los clientes, para ayudarles a mejorar su productividad y eficiencia.

La compañía, en su código ético, aboga por la integridad, responsabilidad y comportamiento:

- La integridad se entiende como la actuación ética, honrada y de buena fe.
- La responsabilidad profesional se entiende como la actuación proactiva, eficiente y enfocada a la excelencia, la calidad y la voluntad de servicio.
- El comportamiento de todos los empleados debe de ser íntegro y responsable en el desempeño de sus funciones.

Asimismo, los valores de Nortex fomentan una cultura de transparencia, un comportamiento innovador de aprendizaje mutuo y colaborativo con la clientela y el desarrollo del talento de su plantilla, a través de la pasión, el respeto, el aprendizaje, el compromiso y la orientación a resultados.

Además, se hace mención al desarrollo profesional e igualdad de oportunidades, sin distinción por motivos de edad, raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social o discapacidad. Así, la selección y la promoción de las personas empleadas se basa en sus competencias y el desempeño de las funciones profesionales, y en base a los criterios y capacidades definidos en los requisitos del puesto de trabajo.

Otros principios éticos de la compañía son el respeto a los Derechos Humanos y a la legalidad; el respeto a las personas contrario al acoso físico, psicológico, moral o de abuso de autoridad, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno intimidatorio u ofensivo hacia los derechos de las personas; y la seguridad y salud en el trabajo.

Con respecto a la Responsabilidad Social Corporativa, Nortex promueve y contribuye de forma activa y voluntaria al desarrollo social y económico. Uno de los principales valores y principios del proyecto empresarial es velar por la integración social de colectivos con dificultades para el acceso al empleo, la integración laboral de las personas con discapacidad y grupos en riesgo de exclusión social.

La empresa opera su actividad a lo largo del territorio español, adaptándose a las instalaciones de clientes que confían en Nortex para la externalización de sus servicios, si bien cada persona trabajadora pertenecía en el periodo de referencia (año natural 2021) a uno de los ocho centros que la compañía abiertos:

Barcelona	Madrid	Orense	Santander
La Coruña	Málaga	Pontevedra	Sevilla

El convenio colectivo aplicable a Nortex es el Convenio colectivo de la empresa Mantelnor Outsourcing, S.L. (código de convenio núm. 90015142012005), si bien hay personas trabajadoras a

las que se les ha continuado aplicando el que mantenían anteriormente en el servicio por ser de subrogación o por exigencias de pliegos de condiciones administrativas en licitaciones públicas.

Dicho convenio de aplicación recoge en su artículo 27 “Igualdad. Protocolo contra el acoso” el respeto al principio de igualdad y el rechazo a la discriminación de la siguiente forma:

“La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres y a estos efectos Mantelnor Outsourcing cuenta con un Plan de Igualdad.”

1.3. Fundamentos del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad de NORTEX OUTSOURCING GLOBAL, S.L. se inscribe en el marco de su compromiso con los valores de respeto, equidad y oportunidad de las personas y de su política de Responsabilidad Social Corporativa como instrumento de gestión de la compañía.

Además, se persigue el cumplimiento de la legalidad vigente, en particular, de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y su posterior modificación a través del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, así como 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 hombres y mujeres y lo establecido en los diferentes convenios a los que está adscrita la empresa.

Por lo tanto, con el fin de dar cumplimiento legal en esta materia y avanzar en la política social de la empresa, se impulsa el desarrollo e implementación del presente Plan de Igualdad a todos los niveles de la organización.

1.4. Compromiso con la igualdad en la empresa

NORTEX hizo público el pasado 25 de agosto de 2022 su compromiso con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, por el cual acuerda establecer y desarrollar políticas que integren la igualdad efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de las Políticas Corporativas y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

2. Partes suscriptoras del Plan de Igualdad

NORTEX muestra la intención de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre las mujeres y los hombres que conforman su plantilla, estableciendo las bases para llevar a cabo medidas correctoras con el fin de que dicho principio de igualdad sea una realidad e integrándolo de forma efectiva en su Plan Estratégico de Empresa, así como en los sistemas de gestión de personas.

El resultado del diagnóstico de situación y del Plan de Igualdad fue tratado y negociado en diversas reuniones de trabajo celebradas en el seno de la Comisión negociadora de Igualdad, tratándose de un grupo de trabajo paritario formado por representantes de la organización y de las personas trabajadoras, con el fin de analizar y mejorar la situación de igualdad en la empresa.

Por la representación de la empresa:

Nombre y apellidos	Puesto en la empresa
Alfonso Carballada Chan	Director nacional
Noelia Martínez Vieito	Abogada
Oliva María Salgado Cruz	Abogada
Lourdes del Carmen Gutiérrez Espadas	Abogada
Raquel Suarez Iglesias	Directora oficina
Ruth Maza Paz	Responsable Servicios
María García Santos	Consultora
Pablo Rey Gonzalez	Responsable Prevención
Elena Perez Rodriguez	Consultora

Por la Representación Legal de las Personas Trabajadoras:

Nombre y apellidos	Puesto en la empresa	Afiliación de los/las representantes
José Antonio Vilarnovo Hermo	Responsable Sistemas	USTG
Margarita Carrera Nieto	Directora oficina	USTG
José Santos Mendoza Urbina	Vigilante Auxiliar	US
Joan Bestard Sureda	Director oficina	US
Gema Samperio García	Ayudante Gestión	US
Sara María Moreno Guerrero	Auxiliar Administrativo	US
María Lourdes Álvarez González	Consultora	USTG
Carlos Hirschfeld Moreno	Consultor	US
Manuel Velázquez Montaña	Operario Almacén	Grupo Trabajadores

3. Comisión negociadora del Plan de Igualdad

La constitución de la Comisión de Igualdad se hizo efectiva el día 29 de agosto de 2022 mediante la firma del acta de constitución en dicho encuentro.

La comisión se define como el grupo que, en el seno de la empresa y dependiente de la dirección de esta, tiene encomendado el objetivo de promover la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en la organización, en coherencia con la legislación vigente y el compromiso de igualdad de la dirección de NORTEX.

Todas las partes se reconocen mutuamente y garantizan su actuación de buena fe en aras de mantener su compromiso con la igualdad y de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

También se nombra a la persona que realizará las funciones de Secretaría.

Además, en el mismo día, se firmó el reglamento de la Comisión, donde se especifica, entre otros asuntos, cuestiones relativas a la composición y la distribución del peso en las votaciones, sus funciones y el procedimiento para la validación de acuerdos.

La Comisión negociadora, constituida en principio con carácter estable y permanente para la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, debe cumplir con los siguientes objetivos:

1. Promover el principio de igualdad y la no discriminación en el seno de la empresa.
2. Cooperar en la elaboración del Plan de Igualdad y de las medidas asociadas.
3. Participar en el análisis de situación con respecto a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres de NORTEX.
4. Ayudar a difundir y promover el Plan de Igualdad entre la plantilla.
5. Realizar funciones de asesoramiento en materia de igualdad en el ámbito de la empresa.
6. Asistir a las reuniones que se programen y a aquellas reuniones extraordinarias que fuesen necesarias en materia de igualdad.

4. Ámbito personal, territorial y temporal del Plan de Igualdad

El ámbito de aplicación del Plan de Igualdad afectará a todas las personas trabajadoras de NORTEX que presenten servicios en todos sus centros de trabajo situados en Barcelona, La Coruña, Madrid, Málaga, Orense, Pontevedra, Santander y Sevilla, así como cualquier otro centro de trabajo que dispusiera la empresa en el futuro, incluido el personal eventual o de puesta a disposición.

El periodo de vigencia dispuesto para el presente Plan de Igualdad será de cuatro años a partir de su entrada en vigor, siendo el día posterior a su aprobación por parte de la Comisión negociadora de igualdad de NORTEX, de acuerdo con el art. 9.1 del Real Decreto 901/2020, por tanto, desde el 7 de septiembre de 2022 y hasta el 6 de septiembre de 2026.

En caso de requerimiento o necesidad, el plan de igualdad podrá ser modificado con el fin de adecuarse a la realidad de la empresa y la evolución de la aplicación de las medidas de acción propuestas en el presente Plan de Igualdad (punto 12. *Procedimiento de modificación del Plan de Igualdad* del presente plan de igualdad). Cualquier cambio en el Plan se someterá a aprobación por parte de la Comisión negociadora.

5. Conclusiones del diagnóstico

El informe diagnóstico fue aprobado y firmado el día 6 de septiembre de 2022 por la Comisión negociadora de Igualdad de NORTEX.

Para la elaboración de este informe se han utilizado la información y datos relativos al año natural 2021 como periodo de referencia, excepto para ciertas cuestiones donde se requiere el estudio de un intervalo mayor de tiempo, tales como promoción, formación, etc., viniendo especificado en el apartado correspondiente.

Para su realización se ha recurrido a la normativa vigente en materia de Igualdad y otra relacionada (L.O 3/3007, RDL 2/2015, RDL 6/2019, RD 901/2020, RD 902/2020), así como las guías y herramientas propuestas por el Instituto de las Mujeres como entidad referente en este campo, y otros instrumentos propios para la recogida y análisis de la información de la empresa, habiéndose estudiado documentación interna de Selección, Prevención, Formación, etc.

El personal total de NORTEX ha contado durante el ejercicio del año 2021 con 1.497 personas trabajadoras, siendo el número de mujeres muy superior al de hombres (1.183 mujeres y 314 hombres) con un 79% de representación femenina, frente al 21% masculina.

Por tanto, estamos ante una empresa altamente feminizada, según lo estipulado en la disposición adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en relación con la presencia de ambos sexos en las organizaciones: *“A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento”*.

En el periodo de referencia, la empresa se divide en ocho centros de trabajo: Barcelona (21% del personal total), La Coruña (35%), Madrid (4%), Málaga (6%), Orense (2%), Pontevedra (10%), Santander (17%) y Sevilla (6%). Todos los centros están feminizados, si bien en distinta medida (los que más son Sevilla, Pontevedra y Santander).

No obstante, se considera de mayor interés diferenciar entre personal en estructura propia y personal externalizado a otras empresas a la hora de analizar todos los factores del presente informe diagnóstico.

Así, se observa la feminización en estos dos tipos de personal, habiendo un 78% de trabajadoras propias en NORTEX y un 79% externas, si bien es notoriamente superior este último colectivo (96% personal externo Vs 4% personal interno).

5.1. Características Generales

❖ Edad y antigüedad

La media de edad del personal es de 39 años, con una leve diferencia entre mujeres y hombres, estando las primeras situadas en los 40 y los segundos en los 37.

Existen tres tramos en los que se distribuye principalmente la plantilla: de 20 a 30 años (25%), de 30 a 40 años (27%) y de 40 a 50 años (27%), siendo la concentración de sexos muy similar con leve superioridad de ellas conforme avanza el rango.

Al comparar el personal interno y externo, se aprecian diferencias: mientras que el primero tiene menos de 50 años (el 73% por debajo de los 40), el segundo se reparte por los distintos tramos. En cuanto a cada sexo, en el personal interno las mujeres son levemente más jóvenes que los hombres, sucediendo a la inversa en el personal externo, sin constituir diferencias significativas.

La franja mayoritaria de antigüedad es la inferior al año (78%), lo cual casa con una empresa dedicada a la externalización temporal de clientes, ya que son habitualmente demandas puntuales no sostenidas en el tiempo. El dato entre sexos se repite, si bien las mujeres muestran superioridad a los hombres en este tramo (80% Vs 70%), y ellos en los demás.

❖ **Nivel de formación**

Tras el análisis de la concentración del personal por nivel formativo, se evidencia que casi la totalidad de la plantilla tiene formación primaria (94%), coincidente en ambos sexos.

Al segregar por tipo de personal, se observan situaciones opuestas: el personal interno tiene más formación (70% es universitario) que el externo (98% tiene estudios primarios). La situación es similar entre sexos en cada tipología.

❖ **Representación de las personas trabajadoras**

Todos los centros de trabajo de NORTEX OUTSOURCING GLOBAL cuentan con representación legal de la plantilla. El organismo mayoritario es Unión sindical, con más de la mitad de la composición (56%), coincidente en ambos sexos (55% de las mujeres y 60% de los hombres), seguido de USTG (38%). La representación femenina es inferior a la propia en la plantilla total (69% Vs 79%).

❖ **Comunicación**

Con respecto a la comunicación interna, a cargo del departamento de Calidad, se exponen como canales habituales las notificaciones unidireccionales a la plantilla, el correo electrónico, el contacto directo diario, los manuales y campañas de sensibilización, la intranet y el portal del empleado. En la documentación analizada figura el masculino genérico, lo cual se propone como cambio.

En cuanto a la comunicación externa, a cargo del departamento de Calidad, las vías habituales son las redes sociales y la página web propia. Tras la revisión de documentación, no se aprecia lenguaje sexista.

❖ **Propuestas de mejora**

- Comunicación a la plantilla y al exterior de la existencia del presente Plan de Igualdad, así como de aquellas medidas de acción que conciernan a la misma y contribuyan a una mejora económica, social y medioambiental del entorno.
- Revisar y fomentar el lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones, tanto externas como internas, presentes y futuras.
- Formación al departamento responsable de la comunicación el lenguaje no sexista.

5.2. Selección y Contratación

Los hechos que propician la incorporación de nuevas personas a la plantilla de la empresa son los proyectos con clientes, nuevos o fidelizados, y las necesidades de personal propio para su gestión, así como escasos casos de sustituciones o jubilaciones. En el primer caso, es la persona responsable del proyecto quien realiza el proceso de búsqueda de perfiles, evaluación y contratación; mientras que en el segundo caso son los servicios centrales quienes lo tramitan.

El proceso, no obstante, es similar: una vez recibida la petición, se determinan los requisitos del puesto y el perfil idónea para la posición (bien es el cliente quien lo expresa o es la dirección y el departamento con necesidades de Nortex quien lo fija). A continuación, se procede a la difusión de las ofertas a través de plataformas especializadas de reclutamiento o recursos propios (web y redes sociales) y se realiza criba curricular, entrevistas telefónica y/o presencial y pruebas técnicas, competenciales o de idiomas si se requieren en el perfil.

Tomando como referencia los últimos cuatro años (2018-2021), la plantilla de NORTEX OUTSOURCING GLOBAL se ha mantenido similar en número, ya que el resultado entre altas y bajas arroja un aumento de 4 mujeres frente a un descenso de 2 hombres, lo cual está favoreciendo la feminización del personal en la empresa (79% en el periodo de referencia).

Analizando las altas y bajas del periodo de referencia, el personal externo fluctúa y varía en base a los proyectos establecidos con empresa cliente, siendo generalmente mujeres cerca de los 40 años, con formación primaria, sin descendencia, con contrato temporal a jornada parcial, distinta posición y en el último escalafón; mientras que el interno son mayoritariamente mujeres de entre 30 y 35 años, formación universitaria, sin descendencia, con contrato temporal a jornada completa y con posiciones variadas del último nivel jerárquico.

Se expone en el seno de la Comisión que, aunque no se detectan barreras internas en la incorporación de mujeres y hombres, el mercado laboral propicia la segregación horizontal y perpetúa los roles de género en el ámbito laboral, posicionando además a la mujer en puestos de menor escala jerárquica y menor retribución (camarera de pisos, limpiadora, operaria de industria alimentaria, azafata, administrativa) que al hombre (mantenimiento, controlador de accesos, vigilante, mozo de almacén). También hay factores que todavía siguen afectando en este hecho, como es la fuerza física en posiciones de logística o producción, o la feminización y masculinización de especialidades formativas (atención sociosanitaria, mantenimiento, programación y robótica...).

❖ Propuestas de mejora

- Difundir las ofertas de trabajo respetando los principios de igualdad, recurriendo a un lenguaje neutro y/o inclusivo.
- En procesos de selección, y ante candidaturas de igual mérito y capacidad, priorizar la contratación del sexo infrarrepresentado en dicha posición.

5.3. Clasificación profesional

❖ Análisis de la verticalidad de la empresa

El personal de NORTEX OUTSOURCING GLOBAL se divide en tres grupos de jerarquía y responsabilidad: dirección, mandos medios y resto de plantilla.

- El primer nivel de Dirección es ocupado por un solo hombre.
- En el segundo, los porcentajes de distribución arrojan feminización (72% mujeres y 28% hombres).
- Es en el tercero donde se concentra el grueso del personal (93%), englobando al 94% de las mujeres y al 91% de los hombres.

A primera vista, se observa feminización de los dos niveles propios de la empresa, ostentando la mujer la posición intermedia de mando en un 72%; sin embargo, al analizar la concentración de ambos sexos (recordemos que estamos en una empresa altamente feminizada) descubrimos que las concentraciones indican lo contrario, pues los hombres tienen proporcionalmente más poder de decisión (en dirección únicamente un hombre y en mandos intermedios un 9% de ellos, frente al 6% de ellas).

Si se analiza exclusivamente el personal interno (más lógico, pues el externo pertenece a la jerarquía de las empresas donde presta sus servicios) se aprecia la superioridad de mujeres en niveles de mando (38% concentradas en mandos medios frente al 20% de hombres), siempre exceptuando el nivel superior compuesto por un único hombre. Por esto, se concluye que no existe segregación vertical en NORTEX OUTSOURCING GLOBAL.

❖ **Análisis de la horizontalidad de la empresa**

No existiendo áreas y departamentos para el personal externo al pertenecer al organigrama de la empresa donde presta sus servicios, se procede al análisis por área y departamento únicamente del personal en estructura.

Existen dos áreas en la empresa: delegaciones, con el 72% del personal (el 83% de las mujeres y el 33% de los hombres del total), y servicios generales, con el restante 28% (el 17% de las mujeres y el 67% de los hombres del total). Por otro lado, atendiendo a la distribución se observa que delegaciones está feminizada (89%), mientras que servicios generales es paritario (47% hombres y 53% mujeres); aunque ellas se concentran más en el primero y ellos en el segundo.

Al analizar los departamentos, solo servicios generales contiene seis departamentos, todos de tamaño reducido (de 2 a 5 personas máximo), por lo que las conclusiones no son determinantes a la hora de afirmar segregación horizontal, si bien sí existen diferencias a nivel de área y departamentos, pues podría indicarse que sistemas y prevención están masculinizados (100% y 80%, respectivamente, son hombres), mientras que operaciones y servicios centrales están feminizados (100% y 80%, respectivamente, son mujeres).

Continuando con el análisis del personal en estructura, los puestos suelen ser individuales o compartidos por un número reducido de personas (con distribuciones extremas de 0% y 100%), salvo los de consultor/a (31% del total), director/a de oficina (16%) y responsable de servicios (12%).

Dado que el grueso de la plantilla propia son mujeres, los datos de distribución arrojan la feminización de gran número de puestos; no obstante, es recomendable por esta razón centrarse en la concentración. Así, al analizar la situación de cada sexo, se comprueba puntos comunes y diferencias: las mujeres se sitúan preferentemente como consultor/a (37%), director/a de oficina (17%) y responsable de servicios (15%); mientras que los hombres lo hacen en técnico/a prevención (27%), consultor/a y director/a de oficina (ambos 13%).

Estamos, por tanto, ante cierta segregación horizontal puntual, si bien a grandes rasgos no se aprecia un patrón estereotipado en el posicionamiento de sexos o unos marcados roles de género; sin embargo, coincidiendo con el mercado laboral, las trabajadoras suelen ocupar posiciones de oficina administrativas y los hombres de informática/TIC.

Cambiando al personal externalizado, los puestos más comunes son los de camarero/a de piso (34%), acompañante de transporte escolar (14%), limpiador/a y operario/a (ambos 7%).

Se observa segregación horizontal también en este colectivo: las trabajadoras se posicionan en camarero/a de piso (40%), acompañante de transporte escolar (15%), limpiador/a (8%), auxiliar de fabricación y operario/a (ambos 7%); mientras que los trabajadores lo hacen en mozo/a (18%), camarero/a de piso (10%), acompañante de transporte escolar (9%), controlador/a de accesos (9%) y mozo/a de almacén (7%).

Se aprecia mayor segregación horizontal en el personal externo, lo cual casa con la segregación del mercado laboral general al estar tratando un amplio abanico de áreas y sectores, lo cual era mucho más reducido al analizar únicamente el personal interno de la empresa.

❖ **Análisis de la clasificación profesional por convenio**

En la empresa coexisten seis convenios colectivos aplicables, siendo mayoritario el convenio propio (97% del personal afectado):

- Convenio colectivo de la empresa Mantelnor Outsourcing, S.L. (90015142012005): 4 grupos profesionales.
- Convenio colectivo para el sector de Hostelería de Cantabria (39000605011982): 4 grupos profesionales.
- Convenio colectivo de Sector de Hostelería de Sevilla (41001465011981): 6 niveles profesionales.
- Convenio colectivo de trabajo del sector de la limpieza de edificios y locales de Cataluña (79002415012005): 4 grupos profesionales.
- Convenio colectivo de instalaciones deportivas y gimnasios de la Comunidad Autónoma de Galicia (82001065012010): 5 grupos profesionales.
- Convenio colectivo marco estatal del sector Ocio Educativo y Animación Sociocultural (99100055012011): 6 grupos profesionales.

Analizando las concentraciones del grupo profesional, el grupo más recurrido es el 4B del convenio propio, con el 91% del total de personas trabajadoras, con leve diferencia entre sexos, pues concentra al 92% de las mujeres y al 88% de los hombres, que también están presentes en el grupo 2B (3%), G3A (3%), G2A y G4A (ambos 2%).

No se observa influencia del sexo en la clasificación según el grupo profesional, sino que es el propio puesto y funciones los que marcan la categoría y grupo.

❖ **Propuestas de mejora**

- Revisión periódica, desagregada por sexo, de la plantilla y análisis de su equilibrio.

5.4. Formación

El departamento gestor de la formación es el de Servicios Centrales, que elabora anualmente un Plan de Formación en base a las necesidades planteadas por las personas responsables de cada departamento y proyecto, además de las obligatorias por la legislación vigente, especialmente en lo que respecta a la seguridad y salud, así como aquellas que contribuyan a conseguir los objetivos estratégicos de la organización.

Como norma, la formación de carácter legal es obligatoria, así como aquella dirigida al desempeño del puesto de trabajo. En la mayoría de los casos, el desarrollo de la formación se produce dentro de la jornada laboral y ocasionalmente fuera por causas de fuerza mayor. En cuanto al medio, puede ser online o presencial, tanto fuera como dentro del lugar de trabajo. Estas decisiones dependen de la planificación de la propia acción y las necesidades de la persona trabajadora.

En los últimos cuatro años la formación ha sido impartida mayoritariamente de forma online (72%). Además, la tendencia en el periodo de referencia ha sido a las acciones individuales (73%), mientras que en años anteriores había se repartía de forma similar con las grupales.

El plan formativo se ha visto reducido en el número de acciones (27 acciones en 2018, 51 en 2019, 41 en 2020 y 33 en 2021) y participación en los últimos dos años (175 alumnas/os en 2019, 401 en 2020 y 84 en 2021). No obstante, la feminización se observa todos los años, siendo la participación femenina a nivel general del 71%, acorde con su presencia en plantilla.

Las materias más comunes son Prevención de Riesgos Laborales, desarrollo de habilidades, idiomas, ofimática y gestión administrativa.

❖ Propuestas de mejora

- Formar en materia de igualdad a personas con poder de decisión en la empresa, así como a los responsables de la contratación y comunicación interna, para evitar sesgos de género en la política e imagen de empresa.
- Sensibilizar al conjunto de la plantilla en estructura en materia de igualdad.

5.5. Promoción profesional

En los últimos años (2017-2021) no ha habido movimiento en materia de promoción (cambio de grupos o categoría profesional, puesto de trabajo, etc.) y solo subidas salariales muy puntuales sin implicación de ascenso o movimiento en horizontal.

Esto se debe a que el grueso de la plantilla (96%) es personal externo ligado a proyectos de servicios en clientes, donde realmente ejercen sus funciones y pertenecen a su organigrama, mientras que el del personal en estructura arroja elevada estabilidad en cuanto a puestos de trabajo y a la horizontalidad de la estructura.

En consecuencia, no existe un sistema de promoción en NORTEX OUTSOURCING GLOBAL o un sistema de comunicación interna de las vacantes disponibles en la empresa dado el nulo movimiento vertical.

Por otro lado, se indica que no se identifican barreras que puedan sesgar ningún género u otros factores que puedan resultar discriminantes, no teniendo peso en el propio proceso decisorio el hecho de la edad, el sexo o la descendencia (el 23% de las personas con mando, el 50% en el personal de estructura).

❖ **Propuestas de mejora**

- En igualdad de méritos, fomentar la promoción de las personas cuyo sexo esté infrarrepresentado en el nivel jerárquico de destino.
- Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida a figuras clave en materia de promoción.

5.6. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres

La contratación temporal supera a la indefinida (82% Vs 18%), siendo además coincidente en ambos sexos, levemente superior en mujeres (83%) que en hombres (76%). Este elevado índice de temporalidad es consecuencia de la actividad de la empresa, pues el grueso del personal deriva de necesidades temporales (96%), mayoritariamente por proyectos de externalización de personal.

Por otro lado, se observa que el 57% de los contratos indefinidos proviene de contrataciones temporales, en el 49% de las mujeres y en el 75% de los hombres, lo cual denota la estabilidad laboral que procura mantener NORTEX OUTSOURCING GLOBAL en sus trabajadores/as siempre y cuando las necesidades de producción lo permiten y también proveniente de las condiciones contractuales del personal asumido tras subrogación.

Analizando los dos tipos de personal, interno y externo, se observan diferencias claras: en el primero la modalidad mayoritaria es indefinida (64%), siendo superior en mujeres (65%) que en hombres (60%); mientras que en el segundo la temporalidad es superior (84% frente a 16% indefinido), más aún en mujeres (85%) que en hombres (78%).

En referencia al tipo de jornada, teniendo en cuenta la última situación contractual, se comprueba que el 39% del personal realiza una jornada completa, correspondiendo al 32% de mujeres y 54% de hombres; ya que hay un 63% de parcialidad, presente en el 68% de las trabajadoras y 46% de los trabajadores.

Al analizar el tipo de personal y la jornada, en aquel de estructura el 93% tiene jornada completa, siendo superior en las mujeres (94%) que en los hombres (87%); mientras que en el externo, el 66% trabaja a jornada parcial, muy superior en trabajadoras (70%) que en trabajadores (48%), lo cual proviene de los proyectos con clientes externos y las necesidades expuestas por este.

En cuanto al horario laboral, este difiere en función del personal de referencia: en aquel ligado a proyectos se adapta a la jornada y turnos de la empresa destino, mientras que el personal de estructura tiene en todo caso jornada partida de mañana y tarde (de lunes a viernes 9 a 18, con una hora de descanso).

Con respecto a la Prevención de Riesgos Laborales, la modalidad preventiva es un Servicio Mancomunado y en el plan preventivo se incluyen especificaciones para los centros de trabajo y las fichas de evaluación de riesgos de cada puesto, que se facilita a todo el personal nuevo en la empresa, con los distintos tipos de riesgos asociados, incluidos los psicosociales.

También, para las mujeres embarazadas existen especificaciones en las fichas y en la empresa se procede a la adaptación del puesto si corresponde.

La brecha salarial media de la empresa NORTEX OUTSOURCING GLOBAL S.L. se sitúa en un 33% a favor de hombres teniendo en cuenta datos retributivos efectivamente percibidos, debido a que estamos ante una empresa feminizada, y por razones externas de las propias contingencias de la sociedad, la mayoría de las mujeres desarrollan trabajos con mayor parcialidad y durante menos tiempo en el periodo de referencia. Sin perjuicio de lo anterior, podemos observar que la brecha desciende hasta un 5% a favor del sexo masculino, si tenemos en cuenta el total de retribuciones, destacando que en el salario base la brecha salarial es de un 0%. Observamos, por lo tanto, que no existe prácticamente brecha salarial teniendo en cuenta datos equiparados entre mujeres y hombres en la compañía, al equiparar sus condiciones de trabajo.

Si bien lo anterior, debemos tener en cuenta que la multiplicidad de servicios de la compañía, así como la segregación horizontal de los diferentes servicios determinan las diferencias de retribución.

❖ **Propuestas de mejora**

- Revisar la auditoría salarial y el sistema de Valoración de Puestos de Trabajo si fuera precisa tras la publicación de la orden ministerial reguladora.
- Revisar periódicamente la brecha salarial y su origen con el fin de valorar su evolución y el ajuste de las medidas de acción.

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

La dirección trata de facilitar y fomentar la corresponsabilidad en la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, cumpliendo con la legislación vigente y mostrándose abierta a sugerencias en cuanto a las medidas de conciliación.

Tomando de referencia los datos proporcionados por el modelo 145, el 97% del total del personal en 2021 no tenía responsabilidades familiares, con igual concentración de sexos; no obstante, se observan diferencias por tipo de personal, pues el 97% del externo no tiene descendencia, siendo igual en ambos sexos; mientras que en el de estructura baja al 70%, correspondiendo al 67% de las mujeres y al 80% de los hombres.

Al desglosar por tipo de contratación, vemos que en el personal sin descendencia existe un 16% de indefinida y 84% de contratación temporal, con superioridad de mujeres (85% Vs 78%); mientras que en aquel con hijos/as la mayoría es indefinida (68%), si bien superior en hombres (82% Vs 65%). Por tanto, no existe influencia de la descendencia en la estabilidad o continuidad del trabajo en la empresa, aunque los datos favorecen en ambos casos al sexo masculino.

En cuanto al nivel de responsabilidad, el 77% de los mandos medios no tenían descendencia (igual en ambos sexos), mientras que en el resto de plantilla el dato sube al 98%; por lo que no se aprecian dificultades en la escala en relación con la descendencia. Tampoco la Comisión detecta expresamente barreras profesionales para las personas con descendencia.

En el periodo de referencia, hubo cinco personas con reducción de jornada por guarda legal de un/a menor de 12 años, correspondiendo solo a mujeres, cuatro de personal en estructura y una externa. Todas tenían contrato indefinido en distintas posiciones y un promedio de antigüedad de 8 años en la empresa.

❖ **Propuestas de mejora**

- Generar el protocolo de desconexión digital.

5.8. Infrarrepresentación femenina

NORTEX OUTSOURCING GLOBAL cuenta con un 79% de mujeres en plantilla y un 21% de hombres, considerándose por tanto una empresa feminizada dada la composición no paritaria de sexos y su índice de feminización de 3,77 puntos.

A la hora de analizar la distribución del personal por puestos y/o niveles, se ha detectado segregación horizontal, si bien muy condicionada por la elevada feminización de la plantilla, tanto interna como externa.

❖ **Propuestas de mejora**

- Equilibrar, mediante la selección, formación y promoción, la presencia igualitaria de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos, departamentos, puestos de trabajo y grupos profesionales donde están infrarrepresentados, en igualdad de condiciones.

5.9. Retribuciones

Procede señalar que el actual sistema de retribución de la compañía es el marcado por el convenio de aplicación en atención al grupo profesional que ostenta cada persona trabajadora.

Se retribuye a la plantilla, principalmente en atención a la clasificación profesional recogida en el convenio y al sistema retributivo de variables y complementos existente en la empresa, si bien se complementa en algunas cuestiones en complementos en base a puesto de trabajo y requerimientos específicos del servicio gestionado.

Sin perjuicio de lo anterior, en numerosas situaciones, se produce la subrogación del personal, bien sea por las características del propio servicio, bien sea por requisitos de los pliegos de contratación en licitaciones públicas, de modo que se debe mantener otro convenio colectivo de aplicación diferente al de la propia empresa, y, por lo tanto, las retribuciones pueden ser diferentes.

❖ **Propuestas de mejora**

- Revisar la política salarial en conexión con la segregación horizontal presente en la compañía.

5.10. Protocolo de lucha contra el acoso sexual y/o por razón de sexo

NORTEX muestra su respeto a la Ley 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, donde se prohíbe el acoso sexual y/o por razón de sexo, tal como se recoge en el artículo siete de la misma ley, y se establece la obligación de que las empresas promuevan condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, crear procedimientos de actuación en caso de producirse estas actitudes y un método para llevar a cabo las denuncias o reclamaciones que lleguen a la empresa.

En relación con este apartado, la empresa considera el acoso sexual y moral una falta muy grave según su régimen disciplinario, el cual viene marcado por el convenio colectivo propio de aplicación (Convenio colectivo de Mantelnor Outsourcing, SL.), pudiendo acarrear la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o incluso el despido disciplinario

En esta línea, la empresa cuenta con un protocolo de acoso propio que vela por la prevención de situaciones de esta índole, así como regula el procedimiento de actuación en caso de sospecha o existencia. Este documento está disponible en la intranet de la empresa para que el personal pueda acceder al mismo de forma anónima, y tiene aplicación a toda persona trabajadora de la empresa.

❖ Propuestas de mejora

- Realizar campañas periódicas de comunicación y difusión del protocolo propio para la prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo a toda la plantilla.
- Informar a los cargos directivos, mandos intermedios y personal instructor de las medidas a adoptar para la prevención, detección y tratamiento de situaciones de acoso.

6. Objetivos del Plan de Igualdad

6.1. Áreas de mejora

Una vez realizado el diagnóstico de situación de NORTEX se detectan cuatro cuestiones principales:

- Uso del masculino genérico en documentación interna (lenguaje sexista).
- Alta feminización en la plantilla global de la empresa, e igualmente en el personal de estructura y el externo.
- Desequilibrio desde la perspectiva de género en la mayoría de los puestos de trabajo (segregación horizontal).

6.2. Objetivos generales

En base a las necesidades vistas en el apartado anterior, se establecen los siguientes objetivos de mejora a nivel general en la empresa:

- Establecer como estilo permanente de comunicación el lenguaje inclusivo, tanto a nivel interno como externo.
- Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todos los niveles y puestos de trabajo, lo cual repercutirá a su vez en los departamentos y áreas.
- Formar a las personas trabajadoras en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres con el fin de aumentar su conocimiento y sensibilización al respecto.

7. Medidas de Igualdad

De acuerdo con el RD-Ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, el Plan de Igualdad se estructura en nueve áreas distintas que abarcan todos los aspectos analizados en el diagnóstico:

1. Proceso de selección y contratación.
2. Clasificación profesional.
3. Formación.
4. Promoción profesional.
5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
7. Infrarrepresentación femenina.
8. Retribuciones.
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Además, se ha ampliado el mínimo marcado por ley, analizando y proponiendo mejoras en materia de comunicación, RSC y violencia de género.

Para cada una de estas áreas se definen los objetivos y se detallan las medidas de acción previstas para alcanzarlos, las personas destinatarias, así como la persona o departamento responsable de su puesta en marcha, el plazo para realizarlo y el indicador o método de evaluación, que nos va a permitir analizar su eficacia.

Cada medida contará con diversos indicadores de seguimiento que permitan analizar en el tiempo la adecuación de esta con respecto al objetivo planteado de mejora en materia de igualdad, cumpliendo con los siguientes criterios:

- Coherencia.
- Especificidad.
- Claridad.
- Cariz cuantitativo y/o cualitativo.
- Comparabilidad en el tiempo.
- Carácter desagregado por sexo.

Debemos tener en cuenta que, al incorporarse la perspectiva de igualdad de manera transversal, es decir, a todos los niveles de la organización y en todas las políticas que se desarrollan en la empresa, algunas acciones asignadas a un área pueden estar al mismo tiempo en otra, como veremos al tratar de equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos y puestos de trabajo (segregación vertical y horizontal) desde distintas perspectivas.

Además, pueden figurar medidas de acción positivas con el fin de eliminar la segregación ocupacional, tanto horizontal como vertical, entendiendo como acción positiva *“las medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso”* (art. 11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo).

Esto ocurre en áreas como la Selección, donde, de acuerdo con el art. 17.4 del Estatuto de los Trabajadores, se podrán establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional del que se trate.

Diferenciaremos las medidas de acción en tres grupos en función del inicio de su implementación a partir de la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad:

- *Medidas a corto plazo (medidas prioritarias):* ejecución inmediata hasta el año.
- *Medidas a medio plazo:* ejecución prevista de uno a tres años.
- *Medidas a largo plazo:* ejecución prevista de tres a cuatro años.

La clasificación de las medidas se ha realizado conforme a una serie de factores, tales como la dificultad de la medida, el coste que pueda suponer tanto de personal como monetario, o la relevancia de acuerdo con la ley.

Estos plazos han sido establecidos de común acuerdo en el seno de la Comisión. En el caso de no poder cumplir el plazo o la ejecución de alguna de las medidas establecidas, se deberá justificar dicho incumplimiento y acordar o bien la modificación del periodo de referencia o bien declarar la medida como inviable, sustituyendo la misma por otra medida de acuerdo con la realidad de la empresa y enfocada en la consecución del mismo objetivo (véase apartado 12. Procedimiento de modificación del Plan de Igualdad).

7.1. Selección y Contratación

❖ Objetivos específicos del área

El objetivo principal de NORTEX es el fomento del equilibrio entre sexos en su plantilla, dada la elevada infrarrepresentación de hombres y la división de roles (segregación horizontal), por lo que, buscando continuar con los principios de igualdad entre sexos en la búsqueda y evaluación de personas ajenas a la empresa, se plantean dos objetivos principales que marquen la política de selección y contratación:

- a) Garantizar el principio de acceso al empleo libre de sesgos de género y de discriminación.
- b) Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles y puestos de trabajo.

❖ Medidas de acción específicas del área

FICHA DE MEDIDA 1	
Área de actuación	Selección y contratación
Medida	Emplear un estilo de comunicación inclusivo en la documentación de selección interna y externa.
Objetivos que persigue	Garantizar el principio de acceso al empleo sin sesgos de género y de discriminación.
Descripción detallada de la medida	Utilizar un lenguaje e imagen inclusivos en los canales habituales de comunicación para ofertas de empleo (intranet, tableros de anuncios, ofertas de empleo, web, redes sociales), y corregir si corresponde sesgos de género u otros factores discriminatorios que puedan estar obstaculizando el acceso de algún sexo a la empresa y mostrando una imagen sexista de la misma.
Personas destinatarias	Público general y toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Corto plazo.
Responsable	Departamento de personal y de aquel con necesidades.
Recursos asociados	Páginas web, redes sociales, documentación interna, etc.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ✓ N° de correcciones de lenguaje sexista / N° documentación escrita revisada. ✓ N° correcciones imágenes sexistas / N° imágenes disponibles.

FICHA DE MEDIDA 2	
Área de actuación	Selección y contratación
Medida	En procesos de selección, y ante candidaturas de igual mérito y capacidad, priorizar la contratación del sexo infrarrepresentado.
Objetivos que persigue	Fomentar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos los niveles y puestos de trabajo con el fin de minorar la segregación vertical y horizontal.
Descripción detallada de la medida	Incluir como cláusula de preferencia la selección de personas cuyo sexo esté infrarrepresentado en el puesto de trabajo o nivel jerárquico de destino, a igualdad de méritos y capacidades.
Personas destinatarias	Candidaturas barajadas por la empresa en procesos de selección.
Cronograma de implantación	Corto plazo.
Responsable	Dirección, departamento de personal y responsable del departamento con puesto a cubrir.
Recursos asociados	Política interna de selección, procedimiento de evaluación, pruebas objetivas...
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Registro de nº y porcentaje de candidaturas presentadas, desagregado por sexo y proceso. ✓ N° de M y H que superan las distintas fases en procesos de selección de personal. ✓ N° y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas. ✓ N° de procesos en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia/ N° total de procesos.

❖ **Cronograma**

Medidas de Selección y contratación	Plazo
Emplear un estilo de comunicación inclusivo en la documentación de selección interna y externa.	Corto plazo: máximo doce meses
En procesos de selección, y ante candidaturas de igual mérito y capacidad, priorizar la contratación del sexo infrarrepresentado.	

7.2. Clasificación profesional

❖ Objetivos específicos del área

Siguiendo los resultados del diagnóstico en cuanto a la clasificación profesional de NORTEX, que arrojan la existencia de segregación horizontal, se fijan un objetivo con el cual disminuir el desequilibrio y potenciar la igualdad en todos los departamentos o áreas:

- a) Promover la presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos los niveles y puestos de trabajo → desde las materias de Selección y Promoción.

❖ Medidas de acción específicas del área

FICHA DE MEDIDA 3	
Área de actuación	Clasificación profesional
Medida	Hacer seguimiento de la evolución de la plantilla por factores de medición.
Objetivos que persigue	Promover la presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos los niveles y puestos de trabajo
Descripción detallada de la medida	Efectuar periódicamente un seguimiento de la evolución de la plantilla con respecto a los factores analizados de edad, antigüedad, modalidad contractual, puesto de trabajo, nivel jerárquico, descendencia, o lo que se considere necesario.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Medio plazo
Responsable	Comisión de seguimiento.
Recursos asociados	Organigrama, documentos de seguimiento del personal.
Indicadores de seguimiento	✓ Comparación por factor de la situación precedente con la presente, desglosado por sexo.

❖ Cronograma

Medidas de Clasificación profesional	Plazo
Hacer seguimiento de la evolución de la plantilla por factores de medición.	Medio plazo: de uno a tres años

7.3. Formación

❖ Objetivos específicos del área

A la vista del diagnóstico de situación en cuanto a la formación en la empresa, se determina que no existen restricciones ni mala praxis en este sentido hacia mujeres u hombres; no obstante, se establecen los siguientes objetivos con el fin de mantener y mejorar la actual situación:

- a) Sensibilizar en materia de igualdad a la plantilla de la empresa.

❖ Medidas de acción específicas del área

FICHA DE MEDIDA 4	
Área de actuación	Formación
Medida	Formar al conjunto del personal en igualdad de oportunidades al conjunto de la plantilla, incluidas figuras clave.
Objetivos que persigue	Sensibilizar en materia de igualdad a la plantilla de la empresa.
Descripción detallada de la medida	Ofrecer formación en materia de igualdad a las personas trabajadoras, incluidas personas con poder de decisión en la empresa (dirección, mandos, responsables de contratación y comunicación), de tal forma que la política de la empresa quede libre de sesgos de género y mejorar el conocimiento y compromiso personal al respecto.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Medio plazo.
Responsable	Departamento de personal.
Recursos asociados	Formaciones externas y/o internas.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Registro de las acciones formativas impartidas en la empresa, con el dato desagregado por sexo de sus participantes. ✓ Nº trabajadores/as formados/as en igualdad/ Nº total trabajadores/as. ✓ Nº de personas con poder de decisión formadas en igualdad/ Nº total de personas con poder de decisión.

❖ Cronograma

Medidas de Formación	Plazo
Formar al conjunto del personal en igualdad de oportunidades al conjunto de la plantilla, incluidas figuras clave.	Medio plazo: de uno a tres años

7.4. Promoción profesional

❖ Objetivos específicos del área

Como ha sido comentado previamente, existe segregación horizontal en la empresa, motivada por la elevada feminización de la plantilla y la segregación propia del mercado laboral, por lo que se proponen una serie de objetivos con el fin potenciar la equidad de género:

- a) Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles y puestos de trabajo.
- b) Garantizar un sistema de promoción estandarizado y objetivo libre de sesgos de género u otros factores discriminatorios.

❖ Medidas de acción específicas del área

FICHA DE MEDIDA 5	
Área de actuación	Promoción profesional
Medida	En igualdad de méritos, fomentar la promoción de las personas cuyo sexo esté infrarrepresentado en la posición de destino.
Objetivos que persigue	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles y puestos de trabajo.
Descripción detallada de la medida	Establecer como criterio del sistema de promoción que, ante candidaturas de igual mérito y capacidad, se priorice el ascenso de la persona cuyo sexo esté infrarrepresentado en el puesto de trabajo o nivel jerárquico de destino.
Personas destinatarias	Candidaturas barajadas por la empresa en procesos de promoción.
Cronograma de implantación	Corto plazo.
Responsable	Dirección, departamento de personal y responsable del departamento con puesto a cubrir.
Recursos asociados	Historial procesos de promoción, candidaturas disponibles, sistema de valoración de perfiles, clasificación profesional.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Registro de nº y porcentaje de candidaturas barajadas, desagregado por sexo y proceso. ✓ Nº y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente promocionadas. ✓ Nº de procesos de promoción en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia.

FICHA DE MEDIDA 6	
Área de actuación	Promoción profesional
Medida	Difundir a la plantilla públicamente, siempre que sea posible, la existencia de vacantes en la empresa.
Objetivos que persigue	Garantizar un sistema de promoción estandarizado y objetivo libre de sesgos de género u otros factores discriminatorios.
Descripción detallada de la medida	Dar a conocer a toda la plantilla o a aquellas personas que cumplen el perfil la existencia de vacantes y los requisitos para el puesto, así como el proceso de valoración.
Personas destinatarias	Toda la plantilla/ Personas con perfil deseado.
Cronograma de implantación	Corto plazo.
Responsable	Departamento de personal.
Recursos asociados	Tablones de anuncios, email, intranet...
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ✓ N.º vacantes publicadas / N.º total vacantes por promoción interna. ✓ N.º candidaturas recibidas por dicha publicación/ N.º total candidaturas.

❖ **Cronograma**

Medidas de Promoción profesional	Plazo
En igualdad de méritos, fomentar la promoción de las personas cuyo sexo esté infrarrepresentado en la posición de destino	Corto plazo: máximo doce meses
Difundir a la plantilla públicamente, siempre que sea posible, la existencia de vacantes en la empresa.	

7.5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial

Para alcanzar la plena igualdad debemos partir de la realidad actual de la empresa, sus condiciones horarias, de jornada y retribución. Por ello, no resultando un área problemática, dentro del área de Condiciones de Trabajo se establecen una serie de medidas que ayuden a sostener la igualdad mediante los siguientes objetivos:

- a) Garantizar el principio de igual retribución por el mismo trabajo o aquel de igual valor.
- b) Fomentar la reducción de la brecha salarial equiparada entre mujeres y hombres.

❖ Medidas de acción específicas del área

FICHA DE MEDIDA 7	
Área de actuación	Clasificación profesional
Medida	Revisar el sistema de Valoración de Puestos de Trabajo si correspondiera de acuerdo con la próxima publicación de la orden ministerial reguladora.
Objetivos que persigue	Garantizar el principio de igual retribución por el mismo trabajo o aquel de igual valor.
Descripción detallada de la medida	Corregir si fuera requerido en la futura orden ministerial reguladora el sistema de Valoración de Puestos de Trabajo.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Medio plazo.
Responsable	Dirección y departamento de personal.
Recursos asociados	Convenios de referencia, legislación, etc.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Comprobar si se ha publicado la orden ministerial y se ha corregido, si correspondiera, la VPT. ✓ N.º de correcciones realizadas en la VPT.

FICHA DE MEDIDA 8	
Área de actuación	Condiciones de trabajo
Medida	Revisar la auditoría salarial de acuerdo con el sistema de Valoración de Puestos de Trabajo si fuera modificado.
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad retributiva entre las mujeres y los hombres por trabajos iguales y de igual valor.
Descripción detallada de la medida	Actualizar la auditoría salarial tras la modificación, si se realizara, del sistema de Valoración de Puestos de Trabajo, a fin de adecuarlo a la normativa vigente, corrigiendo todo aquello que pueda provocar un desajuste con la misma, una vez sea publicada la anunciada orden ministerial.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Medio plazo.
Responsable	Departamento de personal.
Recursos asociados	VPT, auditoría salarial y normativa en materia de igualdad.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ✓ N.º de correcciones realizadas en la auditoría salarial.

FICHA DE MEDIDA 9	
Área de actuación	Retribuciones
Medida	Revisar periódicamente la brecha salarial y su origen con el fin de valorar su evolución y el ajuste de las medidas de acción.
Objetivos que persigue	Fomentar la reducción de la brecha salarial equiparada entre mujeres y hombres

Descripción detallada de la medida	Revisar anualmente la brecha salarial para comprobar su evolución en comparación con la situación anterior, así como las posibles causas de la diferencia.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Medio plazo.
Responsable	Departamento de personal.
Recursos asociados	Registro y auditoría salarial, resumen de nóminas, VPT, organigrama...
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Registro de los valores medios y medianas de los salarios anuales, desagregados por sexo y clasificación profesional. Justificación de las diferencias. ✓ Comparativa entre las personas con el mismo puesto o puesto de igual valor.

❖ **Cronograma**

Medidas de Condiciones de trabajo	Plazo
Revisar el sistema de Valoración de Puestos de Trabajo si correspondiera de acuerdo con la próxima publicación de la orden ministerial reguladora.	Medio plazo: de uno a tres años
Revisar la auditoría salarial de acuerdo con el sistema de Valoración de Puestos de Trabajo si fuera modificado.	
Revisar periódicamente la brecha salarial y su origen con el fin de valorar su evolución y el ajuste de las medidas de acción.	

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

❖ Medidas de acción específicas del área

FICHA DE MEDIDA 10	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Medida	Establecer una política de desconexión digital.
Objetivos que persigue	Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Descripción detallada de la medida	Diseñar y fijar una política y protocolo de desconexión digital que fomenten estilos de vida saludable y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Corto plazo.
Responsable	Departamento de personal-Jurídico
Recursos asociados	Calendario y jornada laboral de la plantilla.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Verificar si se han instaurado los protocolos de desconexión digital. ✓ Nº de trabajadores/as con dispositivos móviles, desagregados por sexo y porcentajes.

❖ Cronograma

Medidas de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral	Plazo
Establecer una política de desconexión digital.	Corto plazo: máximo doce meses

7.7. Infrarrepresentación femenina

❖ Objetivos específicos del área

Tras observarse la existencia de feminización y segregación horizontal en la empresa, se plantea el siguiente objetivo abarcado desde distintas materias de estudio:

- a) Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.

❖ Medidas de acción específicas del área

FICHA DE MEDIDA 11	
Área de actuación	Infrarrepresentación femenina
Medida	Revisar periódicamente la distribución y concentración de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos y puestos de trabajo.
Objetivos que persigue	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.
Descripción detallada de la medida	Revisar anualmente la distribución y concentración de mujeres y hombres en los niveles jerárquicos y puestos de trabajo.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Medio plazo.
Responsable	Departamento de personal.
Recursos asociados	Clasificación profesional.
Indicadores de seguimiento	✓ Nº mujeres y hombres y porcentaje en la plantilla, y desagregado por nivel jerárquico, puesto de trabajo y departamento.

FICHA DE MEDIDA 12	
Área de actuación	Infrarrepresentación femenina.
Medida	Promover la presencia igualitaria de mujeres y hombres en todos los niveles y puestos de trabajo.
Objetivos que persigue	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.
Descripción detallada de la medida	Fomentar, mediante la selección, formación y promoción, la presencia igualitaria de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos, departamentos, puestos de trabajo y grupos profesionales donde están infrarrepresentados, en igualdad de condiciones.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Corto plazo.
Responsable	Responsable de personal y del departamento diana.
Recursos asociados	Procedimiento de selección, Plan formativo anual y Registro de promociones.
Indicadores de seguimiento	✓ Nº M/H de candidaturas barajadas en selección, formación y promoción. ✓ Nº procesos de selección y promoción en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia.

❖ Cronograma

Medidas de Infrarrepresentación femenina	Plazo
Promover la presencia igualitaria de mujeres y hombres en todos los niveles y puestos de trabajo.	Corto plazo: Máximo doce meses
Revisar periódicamente la distribución y concentración de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos y puestos de trabajo.	Medio plazo: de uno a tres años

7.8. Retribuciones

❖ Objetivos específicos del área

Comprobada la relación entre el puesto de trabajo y el grupo profesional, independientemente del sexo de la persona; la correcta aplicación del convenio colectivo de referencia; así como la existencia de un sistema de retribución variable vinculado al puesto y funciones, y no a las personas en sí mismas; se puede indicar que no existen situaciones discriminatorias en la política salarial, si bien se plantea un objetivo que mantenga y potencie la transparencia salarial e igualdad:

- a) Garantizar la igualdad retributiva entre las mujeres y los hombres por trabajos iguales y de igual valor.

❖ Medidas de acción específicas del área

FICHA DE MEDIDA 13	
Área de actuación	Retribuciones
Medida	Revisar la política salarial en conexión con la segregación horizontal presente en la compañía.
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad retributiva entre las mujeres y los hombres por trabajos iguales y de igual valor.
Descripción detallada de la medida	Revisión periódicamente el sistema retributivo con el fin de detectar y corregir posibles factores discriminatorios en la repartición de complementos salariales según la segregación horizontal en la empresa y sus convenios de referencia.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Largo plazo.
Responsable	Departamento de personal y Dirección.
Recursos asociados	Auditoría salarial, registro retributivo, análisis de la brecha de género, política salarial.
Indicadores de seguimiento	✓ N° factores discriminatorios detectados/ N° factores discriminatorios corregidos.

❖ Cronograma

Medidas de Retribuciones	Plazo
Revisar la política salarial en conexión con la segregación horizontal presente en la compañía.	Largo plazo: de tres a cuatro años

7.9. Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo

Los principales objetivos que se disponen en la empresa con el fin de procurar un entorno laboral saludable, así como una correcta respuesta si correspondiera por parte de la entidad, son los siguientes:

- Garantizar un entorno laboral libre de acoso sexual y por razón de sexo.
- Formar a figuras clave de la empresa para capacitarles ante la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso.

❖ Medidas de acción específicas del área

FICHA DE MEDIDA 14	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
Medida	Aumentar la difusión del protocolo de lucha contra el acoso sexual y por razón de sexo.
Objetivos que persigue	Garantizar un entorno laboral libre de acoso sexual y por razón de sexo
Descripción detallada de la medida	Generar periódicamente campañas de difusión a la plantilla del protocolo propio para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, así como posicionarlo en un lugar de fácil acceso de forma anónima.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Corto plazo.
Responsable	Departamento de personal-Jurídico
Recursos asociados	Protocolo ante el acoso y canales de comunicación habituales: intranet, tablón de anuncios, etc.
Indicadores de seguimiento	✓ Verificación de la revisión y corrección del documento, así como de su difusión.

FICHA DE MEDIDA 15	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
Medida	Formar a las figuras clave sobre cómo prevenir, anticiparse y actuar ante situaciones de acoso.
Objetivos que persigue	Formar a figuras clave de la empresa para capacitarles ante la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso.
Descripción detallada de la medida	Informar a dirección, mandos medios y equipo instructor sobre las medidas a adoptar para la prevención, detección y tratamiento de situaciones de acoso.
Personas destinatarias	Responsables de áreas, jefaturas intermedias y delegados/as de Prevención.
Cronograma de implantación	Medio plazo.
Responsable	Empresas colaboradoras de formación o departamento de RR.HH.
Recursos asociados	Plan formativo anual.
Indicadores de seguimiento	✓ N.º y tipo de acciones formativas en la materia impartida y sus asistentes, desagregados por sexo y con porcentajes.

❖ Cronograma

Medidas de Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo	Plazo
Aumentar la difusión del protocolo de lucha contra el acoso sexual y por razón de sexo.	Corto plazo: máximo doce meses
Formar a las figuras clave sobre cómo prevenir, anticiparse y actuar ante situaciones de acoso.	Medio plazo: de uno a tres años

7.10. Comunicación, cultura empresarial y Responsabilidad Social Corporativa

❖ Objetivos específicos del área

Dentro de este apartado se establecen objetivos y acciones que promuevan la comunicación, el conocimiento y la difusión de mensajes que fomenten la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, dentro y fuera de la empresa, siendo estos:

- a) Procurar el cumplimiento y eficacia del presente Plan de Igualdad.
- b) Plasmar el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres tanto a nivel interno como externo.
- c) Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas.

❖ Medidas de acción específicas del área

FICHA DE MEDIDA 16	
Área de actuación	Comunicación, cultura empresarial y Responsabilidad Social Corporativa
Medida	Creación de la Comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
Objetivos que persigue	Procurar el cumplimiento y eficacia del presente Plan de Igualdad.
Descripción detallada de la medida	Constituir la Comisión de seguimiento y de evaluación, encargadas de velar por el efectivo cumplimiento y el correcto desarrollo de lo previsto en el presente Plan de Igualdad.
Personas destinatarias	Integrantes de las comisiones.
Cronograma de implantación	Corto plazo.
Responsable	Comisión de Igualdad de la empresa.
Recursos asociados	Plan de Igualdad.
Indicadores de seguimiento	✓ Integrantes de la Comisión de seguimiento y evaluación del Plan, desagregado por sexo y con porcentajes.

FICHA DE MEDIDA 17	
Área de actuación	Comunicación, cultura empresarial y Responsabilidad Social Corporativa
Medida	Comunicación de la existencia del Plan de Igualdad tanto a nivel interno como externo.
Objetivos que persigue	Plasmar el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres tanto a nivel interno como externo.
Descripción detallada de la medida	Comunicación a la plantilla y a la sociedad general la aprobación del presente Plan de Igualdad, así como aquellas medidas de acción que afecten y contribuyan a una mejora económica, social y medioambiental del entorno.
Personas destinatarias	Toda la plantilla y público general.
Cronograma de implantación	Corto plazo.
Responsable	Departamento de personal y Calidad.
Recursos asociados	Canales de comunicación habituales: página web, tablón de anuncios, intranet, etc.
Indicadores de seguimiento	✓ Verificar si se ha difundido la existencia del Plan. ✓ Publicaciones en relación con el compromiso de la empresa con la igualdad y el presente Plan.

FICHA DE MEDIDA 18	
Área de actuación	Comunicación, cultura empresarial y Responsabilidad Social Corporativa.
Medida	Adoptar un estilo de comunicación interno y externo libre de sesgos de género mediante el uso del lenguaje inclusivo.
Objetivos que persigue	Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa sean inclusivas y no sexistas.

Descripción detallada de la medida	Corregir si es posible, y emplear en todo caso, una imagen y lenguaje inclusivos, evitando además cualquier factor que resulte discriminatorio por razón de sexo, edad, nacionalidad, etc.
Personas destinatarias	Toda la plantilla y público en general.
Cronograma de implantación	Corto plazo.
Responsable	Dirección, departamento de personal y Marketing del Grupo.
Recursos asociados	Documentación interna, comunicaciones internas y externas, campañas, redes sociales, etc.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ✓ N.º de publicaciones revisadas y corregidas. ✓ Listado de materiales de comunicación visual revisados y corregidos.

❖ **Cronograma**

Medidas de Comunicación, cultura empresarial y RSC	Plazo
Creación de la Comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.	Corto plazo: máximo doce meses
Comunicación de la existencia del Plan de Igualdad tanto a nivel interno como externo.	
Adoptar un estilo de comunicación interno y externo libre de sesgos de género mediante el uso del lenguaje inclusivo.	

8. Calendario de actuaciones

a) Medidas a corto plazo (máximo doce meses)

ÁREA	MEDIDA
Selección y Contratación	Emplear un estilo de comunicación inclusivo en la documentación de selección interna y externa.
	En procesos de selección, y ante candidaturas de igual mérito y capacidad, priorizar la contratación del sexo infrarrepresentado.
Promoción	En igualdad de méritos, fomentar la promoción de las personas cuyo sexo esté infrarrepresentado en la posición de destino
	Difundir a la plantilla públicamente, siempre que sea posible, la existencia de vacantes en la empresa.
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	Establecer una política de desconexión digital.
Infrarrepresentación femenina	Promover la presencia igualitaria de mujeres y hombres en todos los niveles y puestos de trabajo.
Prevención del acoso sexual	Aumentar la difusión del protocolo de lucha contra el acoso sexual y por razón de sexo.
Comunicación, cultura empresarial y RSC	Creación de la Comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
	Comunicación de la existencia del Plan de Igualdad tanto a nivel interno como externo.
	Adoptar un estilo de comunicación interno y externo libre de sesgos de género mediante el uso del lenguaje inclusivo.

b) Medidas a medio plazo (de uno a tres años)

ÁREA	MEDIDA
Clasificación profesional	Hacer seguimiento de la evolución de la plantilla por factores de medición.
Formación	Formar al conjunto del personal en igualdad de oportunidades al conjunto de la plantilla, incluidas figuras clave.
Condiciones de trabajo	Revisar el sistema de Valoración de Puestos de Trabajo si correspondiera de acuerdo con la próxima publicación de la orden ministerial reguladora.
	Revisar la auditoría salarial de acuerdo con el sistema de Valoración de Puestos de Trabajo si fuera modificado.
	Revisar periódicamente la brecha salarial y su origen con el fin de valorar su evolución y el ajuste de las medidas de acción.
Infrarrepresentación femenina	Revisar periódicamente la distribución y concentración de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos y puestos de trabajo.
Prevención del acoso sexual	Formar a las figuras clave sobre cómo prevenir, anticiparse y actuar ante situaciones de acoso.

c) Medidas a largo plazo (de tres a cuatro años)

ÁREA	MEDIDA
Retribuciones	Revisar la política salarial en conexión con la segregación horizontal presente en la compañía.

9. Recursos asociados

NORTEX se compromete a poner a disposición de la igualdad cuantos recursos y medios se requieren en pro de la correcta ejecución del presente plan de igualdad, así como del mantenimiento del principio de igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres trabajadoras/es de la empresa.

Por ello, a continuación, se exponen las personas implicadas:

DIRECCIÓN. Tal y como se expuso en el comunicado emitido internamente al inicio del proceso de elaboración del presente plan de igualdad, la dirección se compromete con aplicar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en todas las materias de la organización, tratándose de un fundamento estratégico de la política de NORTEX.

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. Este organismo es el encargado de velar por mantener y perpetuar el principio de igualdad, de acuerdo con el proyecto aquí expuesto, reuniéndose con la periodicidad acordada para comprobar el estado del plan, detectar dificultades y plantear soluciones, realizando cuantos ajustes sean necesarios para procurar el correcto desarrollo y aplicación de la igualdad en la empresa. Además, será la encargada de mantener informada a la plantilla y cuantas personas implicadas corresponda.

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS. Dada la función de gestión del personal que este departamento ostenta, entre sus obligaciones constará la cooperación en la implementación y puesta en marcha de las medidas, así como en las tareas de seguimiento y evaluación.

RESPONSABLES DESIGNADOS DE LAS MEDIDAS DE ACCIÓN. Serán las personas indicadas en cada medida de acción las encargadas de acometerlas y registrar la información necesaria para su posterior revisión, plasmándola en la ficha de seguimiento (Anexo I).

REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS. Habiendo participado en el proceso de elaboración del presente plan de igualdad en representación de la plantilla, seguirá recibiendo información sobre el correcto desarrollo del proyecto y la consecución de objetivos previstos.

PLANTILLA. En este conjunto se engloba a todo el personal trabajador de la empresa, indistintamente de su centro de trabajo, modalidad contractual, tipo de jornada o funciones que desempeñe en la organización, así como al personal de puesta a disposición que se requiera.

La plantilla recibirá toda la información que concierne al plan de igualdad de su empresa, así como aquellas medidas de acción que repercutan y contribuyan a una mejora económica, social y medioambiental.

SOCIEDAD. Igualmente, la sociedad podrá recibir información sobre aquellas medidas que puedan afectarla directa o indirectamente en reflejo de la Responsabilidad Social Corporativa que mantiene la empresa.

10. Comisión de seguimiento y revisión

La incidencia expresa que hace la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres sobre el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación, y su posterior modificación a través del Real Decreto-ley de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, pone en evidencia la importancia que ambas fases tienen en la efectividad y en los beneficios que los Planes de Igualdad suponen para las empresas, siendo además actuaciones decisivas para el éxito de la incorporación de la igualdad de oportunidades en las organizaciones conforme a la ley.

El seguimiento y la evaluación de un Plan de Igualdad es un proceso apreciativo que sirve para examinar sus progresos, establecer la viabilidad de los hitos planteados e identificar y anticipar las posibles mejoras, permitiendo llevarlas a cabo o, si no es posible, mejorar las deficiencias, siendo asumidas estas funciones por la Comisión de Igualdad.

Así, el proceso de seguimiento cumple con diversas funciones:

- a) Conocer el estado de las medidas propuestas: iniciado, nivel de ejecución, paralizado, no iniciado, recursos asociados suficientes, cumplimiento del cronograma...
- b) Valorar la adecuación de la medida y de los indicadores de seguimiento propuestos con respecto al objetivo general y específico planteado.
- c) Detectar problemas de aplicación o desarrollo de las medidas del plan de igualdad.
- d) Corregir, en caso pertinente, medidas de acción ineficaces para con el objetivo propuesto.

Por tanto, se ha establecido que el órgano de seguimiento y control encargado de realizar el seguimiento del plan de igualdad tenga la misma composición que la Comisión negociadora, firmándose además el día de su constitución un reglamento de funcionamiento propio.

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	
NOMBRE COMPLETO	CARGO EN LA EMPRESA
Alfonso Carballeda Chan	Director nacional
José Antonio Vilarnovo Hermo	Responsable Sistemas

Este órgano se reunirá anualmente desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad y hasta la extinción del mismo, transcurridos cuatro años, con el fin de analizar la información relativa a la ejecución de acciones, acordando su revisión cuando sea necesario, resultando el siguiente calendario de trabajo:

- ✓ 1ª reunión seguimiento: septiembre de 2023
- ✓ 2ª reunión seguimiento y evaluación: septiembre de 2024
- ✓ 3ª reunión seguimiento: septiembre de 2025
- ✓ 4ª reunión seguimiento y evaluación: septiembre de 2026

En cada reunión, la Comisión de seguimiento y evaluación elaborará conjuntamente un cronograma detallado donde se establecerá el plan de trabajo en materia de igualdad del próximo

año, indicando las áreas de actuación implicadas, los objetivos generales y específicos que se promueven en el periodo de referencia y las respectivas medidas de acción.

Además, se dispondrá de cuantas reuniones extraordinarias sean necesarias en el caso de que acontezcan situaciones relevantes vinculadas con la situación de igualdad en la empresa o que afecten a la misma.

En estos encuentros se tratará el estado actual y grado de consecución de los objetivos generales del Plan, los objetivos específicos de cada área y las medidas de acción, junto con las dificultades encontradas en su implementación y las soluciones adoptadas. Para ello, se utilizarán los indicadores propios especificados en cada medida de acción y el cuestionario tipo (*Anexo I*).

Se levantará acta y se realizará un informe de seguimiento del Plan de Igualdad, donde se describirá el grado de ejecución de las medidas, los obstáculos presentados, las modificaciones realizadas, las conclusiones y, en consecuencia, la planificación para el siguiente año, haciendo uso de distintos indicadores de seguimiento (*Anexo I* individual para cada una), descritos en cada medida de acción por los cuales concretar la coherencia entre la medida y el objetivo que persigue:

- **Indicadores de resultado** → arroja información sobre el estado de ejecución de las medidas y el plan de igualdad, con afectación sobre los recursos de la empresa y la plantilla.
- **Indicadores de proceso** → indican la idoneidad y suficiencia de los recursos asignados, las dificultades encontradas y las soluciones adoptadas.
- **Indicadores de impacto** → gracias a estos conocemos el efecto que han tenido las medidas sobre la situación de igualdad en la empresa y la consecución de los objetivos propuestos.

11. Comisión de evaluación

El órgano encargado de realizar la evaluación y revisión del Plan de Igualdad tendrá la misma composición que la Comisión negociadora y el órgano de seguimiento y revisión.

Basados en los informes anuales de seguimiento, se realizará un informe de evaluación del Plan de Igualdad de NORTEX bienalmente, es decir, al intermedio y vencimiento de la vigencia del plan.

Estas evaluaciones pretenden analizar el desarrollo del plan según lo previsto en el momento de elaboración, establecer el grado de cumplimiento de los objetivos general y específicos mediante la puesta en marcha de las distintas medidas de acción indicadas, corroborando la adecuación de los recursos planteados, tanto humanos como materiales y de procedimiento, pudiendo finalmente detectar áreas de mejora que conformen una modificación consecuente sobre el plan de igualdad y/o un guía para la elaboración futura del siguiente plan de igualdad.

En cada sesión de evaluación, la Comisión de seguimiento y evaluación levantará acta y plasmará el análisis de situación en un informe de evaluación con la evaluación del plan, incluyendo la información recopilada a través del seguimiento y revisión ya expuestos, junto con las herramientas de evaluación anteriormente descritas.

Este informe dará pie al informe diagnóstico que refleje la situación de igualdad tras los cuatro años de vigencia del presente plan y el inicio de la actualización del próximo plan de igualdad.

Para esto, se deben realizar simultáneamente tres evaluaciones:

1) Evaluación de resultado: nivel de ejecución del plan de igualdad

- 1.1. Grado de cumplimiento de los objetivos planteados.
- 1.2. Grado de consecución de los resultados esperados.
- 1.3. Nivel de corrección de las desigualdades emprendidas.

2) Evaluación de proceso: adecuación del plan de actuación con la realidad de la empresa

- 2.1. Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
- 2.2. Grado de dificultad encontrado y/o percibido en el desarrollo de las acciones.
- 2.3. Tipo de dificultades y soluciones aportadas.
- 2.4. Cambios producidos en las acciones y desarrollo del plan.
- 2.5. Grado de incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la empresa.

3) Evaluación de impacto: valoración de los efectos en términos de igualdad

- 3.1. Cambios en la cultura empresarial con respecto a la situación de partida: actitudes de la dirección y la plantilla, en las prácticas de recursos humanos, en las desigualdades observadas, el clima laboral, la productividad, imagen de empresa...
- 3.2. Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

12. Procedimiento de modificación y resolución de discrepancias en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad

El artículo 8.2 k) del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, recoge la obligación de que todo plan igualdad contenga el procedimiento de modificación del mismo y resolución de posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

En caso de que la Comisión de seguimiento detectara deficiencias o incapacidades en el desarrollo del Plan de Igualdad, se procederá a su revisión y modificación cuando concurren alguna de 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 caso de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la entidad.
- ✓ Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de 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 entidad por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.
- ✓ Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan, en la medida necesaria.
- ✓ Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Si surgieran discrepancias en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad, como viene recogido en el artículo 9 del Reglamento de la comisión de seguimiento y evaluación, las partes podrán acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos para la solución de conflictos colectivos. También podrán adherirse y someterse a los sistemas extrajudiciales de solución alternativa de conflictos laborales, establecidos en las CC.AA. para la solución de conflictos derivados de la interpretación y aplicación del Plan de Igualdad.

Con respecto al presente plan de igualdad, el sistema extrajudicial de resolución alternativa de conflictos laborales al que las partes deciden someterse en caso de existir una discrepancia, teniendo en cuenta el ámbito de aplicación del propio plan de igualdad, será el ORECLA.

En prueba de conformidad, se aprueba el presente Plan de Igualdad en La Coruña, a 6 de septiembre de 2022.

Anexo I. Cuestionario para el seguimiento del estado y evolución del plan

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDA 1				
Medida				
Persona/Dpto. responsable				
Fecha prevista de ejecución				
Fecha implantación				
Fecha de seguimiento				
Cumplimentado por				
Indicadores de seguimiento				
Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas				
Indicadores de resultado				
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada	<input type="checkbox"/> Futura
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	<input type="checkbox"/> Falta de recursos humanos <input type="checkbox"/> Falta de recursos materiales <input type="checkbox"/> Falta de tiempo <input type="checkbox"/> Falta de participación <input type="checkbox"/> Descoordinación con otros departamentos <input type="checkbox"/> Desconocimiento del desarrollo <input type="checkbox"/> Otros motivos (especificar)			
Indicadores de proceso				
Adecuación de los recursos asignados				
Dificultades y barreras encontradas para la implantación				
Soluciones adoptadas en su caso				
Indicadores de impacto				
Reducción de desigualdades: - Con respecto al año anterior - Con respecto al inicio del plan				
Mejoras producidas				
Propuestas de futuro				
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida				