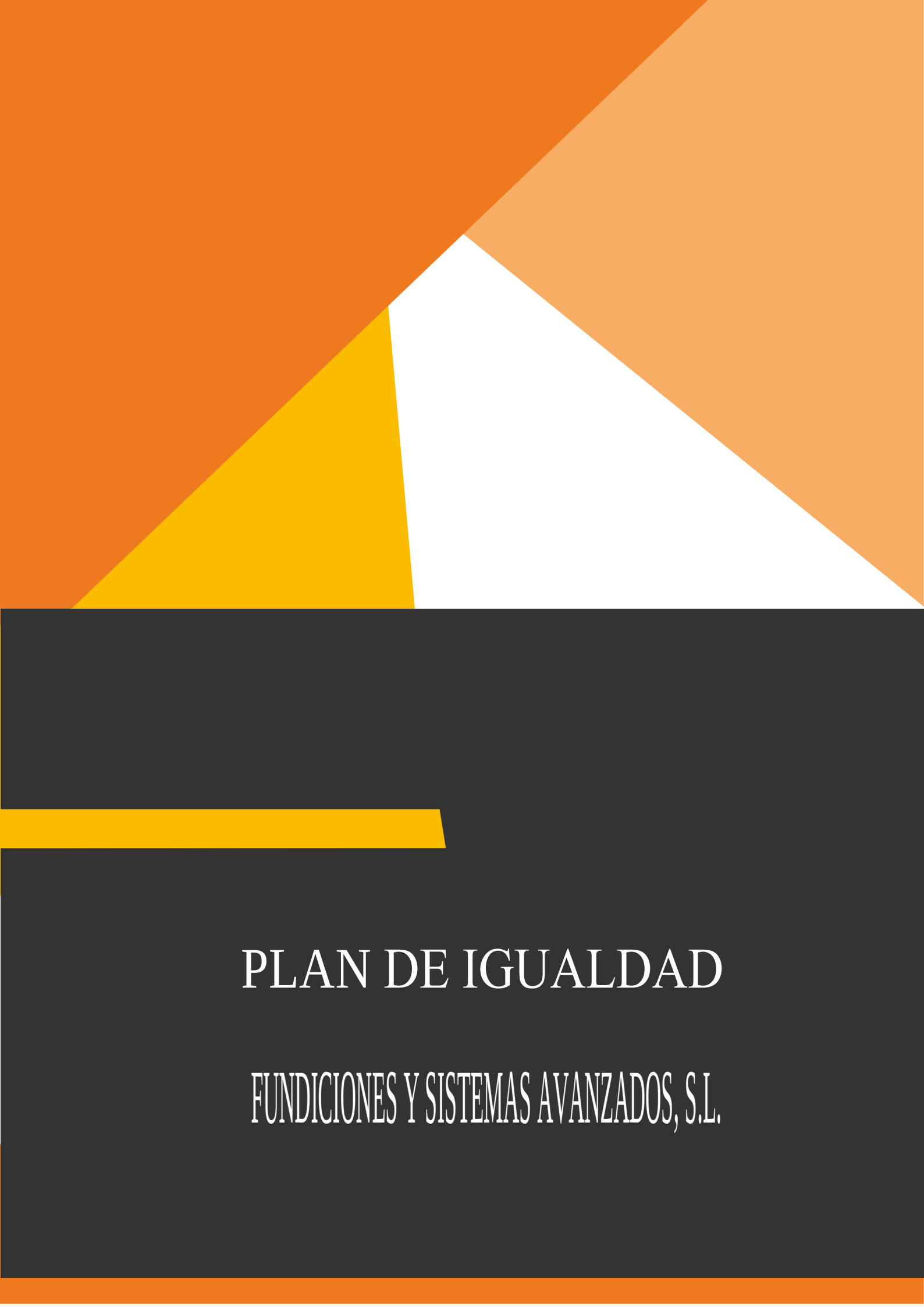




PLAN DE IGUALDAD

FUNDICIONES Y SISTEMAS AVANZADOS, S.L.

Índice

1. Principios del Plan de Igualdad.....	2
2. Objetivos del Plan de Igualdad... ..	4
3. Datos generales de la empresa	5
4. Ámbito de aplicación.....	5
5. Principales conclusiones del diagnóstico.....	6
5.1. Informe del diagnóstico.....	7
6. Partes suscriptoras del Plan de Igualdad.....	10
7. Retribuciones y auditoría salarial.....	10
8. Otras materias de análisis.....	14
9. Acciones.....	15
10. Medios y recursos.....	18
11. Seguimiento y evaluación.....	19
12. Procedimiento de revisión y modificación del plan.....	23
13. Designación de la comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión del Plan de Igualdad.....	24
14. Calendario de reuniones de seguimiento y evaluación.....	26
15. Aprobación y firma.....	27
16. Calendario de actuaciones.....	28
17. Glosario.....	33

The image shows five distinct blue ink signatures arranged horizontally on a light blue, slightly textured background. From left to right: the first signature is a cursive 'M'; the second is a stylized 'J'; the third is a bold, looped signature; the fourth is a signature with a long horizontal stroke; and the fifth is a signature enclosed within a large, hand-drawn oval.

1. PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD

-Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres (Art. 3): Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Igualdad de trato en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo (Art. 5): El principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las del despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se llevan a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Discriminación directa por razón de sexo (Art. 6): La situación en 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 por razón de sexo (Art. 6): La situación en que una disposición, criterio o práctica, aparentemente neutra, pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Acoso sexual (Art. 7b): Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de género (Art.7): Cualquier comportamiento realizado en función del género de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Discriminación por embarazo o maternidad (Art. 8): Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Acciones positivas (Art. 11): Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los poderes públicos, adoptarán medidas específicas a 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.

Discriminación por embarazo o maternidad (Art. 8): Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Igualdad de trato y de oportunidades (Arts. 42, 43 y 44): Objetivos prioritarios para las mujeres son aumentar la participación en el mercado laboral, permanecer en el empleo y potenciar el nivel formativo. La negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y a las trabajadoras de forma que fomenten la asunción equilibrada de responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

2. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Los objetivos generales del Plan de Igualdad son los siguientes:

- Alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa, garantizando igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Generar una cultura empresarial de compromiso con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en toda la empresa.
- Asegurar ausencia de discriminación, directa o indirecta en los procedimientos de gestión de la empresa relativos a selección, formación, contratación, promoción, desarrollo profesional, ordenación del tiempo de trabajo, retribución.

Asimismo, se han establecido los siguientes objetivos específicos:

- Difundir, concienciar y formar a la organización en materia de igualdad entre hombres y mujeres.
- Mejorar la proporcionalidad entre mujeres y hombres en la plantilla en general de Fundiciones y Sistemas Avanzados S.L., especialmente en aquellos puestos con subrepresentación de mujeres.
- Propiciar medidas que permitan aumentar la proporción de mujeres en puestos de responsabilidad y toma de decisiones.
- Difundir e impulsar las medidas de conciliación y corresponsabilidad especialmente entre los hombres de la empresa.
- Garantizar la equidad salarial entre mujeres y hombres con categorías profesionales y niveles de responsabilidad similares, tanto en su salario base como en complementos.
- Difundir y e introducir mejoras en el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, así como desarrollar medidas de prevención de situaciones de discriminación y/o acoso.
- Formalizar el uso de una comunicación no sexista en la empresa, tanto en el lenguaje como en la comunicación visual.

Por otro lado, el *objetivo operativo* del Plan de Igualdad de Fundiciones y Sistemas Avanzados S.L. es ser el marco de referencia donde se establece tanto el compromiso como las líneas de trabajo que permiten avanzar en materia de igualdad de género. Como tal, el objetivo, es que el Plan sea una guía de trabajo, realista y concreta, que facilite en todo momento la puesta en marcha de medidas, así como el seguimiento y evaluación de resultados.

3. DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

Titularidad	Privada
Ámbito funcional	Empresa
Motivación para la realización del PDI	Obligatorio
Datos fiscales	C/ROBLE 101, P.I. NICOMEDES GARCÍA 40140 VALVERDE DEL MAJANO (SEGOVIA)
Sector	METALÚRGICA
CNAE	24.54 FUNDICIÓN DE OTROS METÁLES NO FERREOS

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Ámbito personal:

Este Plan de Igualdad se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, incluido el personal de dirección, e independientemente de su relación contractual y de sus circunstancias profesionales y personales.

Asimismo, de acuerdo con el párrafo cuarto del artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, las medidas que se contengan en el plan de igualdad de la empresa usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal, durante los períodos de prestación de servicios

Ámbito territorial:

Este Plan de Igualdad es de aplicación en el centro de trabajo que Fundiciones y Sistemas Avanzados S.L. tiene ubicado en Valverde del Majano (Segovia).

Ámbito temporal:

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina por las partes negociadoras, un plazo de vigencia de **cuatro años**, a contar desde su firma.

5. PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

- a. El 88% de las personas que prestan su trabajo en Fundiciones y Sistemas Avanzados S.L. son hombres, debido al sector al que se dedican (metal), por lo que es una empresa masculinizada.
- b. No existe oportunidad de promoción en las diferentes categorías de trabajo de Fundiciones y Sistemas Avanzados S.L.
- c. Fundiciones y Sistemas Avanzados S.L. presenta un fuerte sesgo de género, especialmente en el área de producción, en parte en consonancia con el sector donde se desarrolla donde aún prevalece mayor presencia masculina en el conjunto de la plantilla.
- d. Las personas trabajadoras que prestan sus servicios en Fundiciones y Sistemas Avanzados S.L. están ubicadas en el área de producción, dado que indica su peso en el conjunto del negocio.
- e. El ámbito de la conciliación de la vida familiar y laboral sigue siendo desde el punto de vista social y cultural “cuestión de mujeres”, por ello todos los esfuerzos han de orientarse ahora a implicar a los varones para que se asuman la parte proporcional que les corresponde en los cuidados. En este sentido es preferible el uso del término “corresponsabilidad”.
- f. Se destaca que la formación que se ha impartido en el último año ha ido destinada a cursos de formación para las personas trabajadoras.
- g. No obstante, en relación con los puestos masculinizados de personal de producción, el 90% de los que se han incorporado son hombres.
- h. En cuanto a los certificados y reconocimientos obtenidos en materia de igualdad, actualmente la empresa no cuenta con estos.
- i. Fundiciones y Sistemas Avanzados S.L. implantará medidas para aumentar el número de mujeres en el puesto de personal de producción.
- j. Por último, hay que destacar que la gran mayoría de los trabajadores/as estaban informados de que el Plan de Igualdad se estaba implementando en Fundiciones y Sistemas Avanzados S.L. lo que indica que la comunicación en la empresa es horizontal.

5.1. INFORME DEL DIAGNÓSTICO

En el informe de diagnóstico se han tratado las siguientes materias:

- 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.

A continuación, se procede a comentar la situación de partida de la empresa y las medidas propuestas en las materias anteriormente mencionadas:

a) Proceso de selección y contratación: En el estudio inicial de esta materia se ha podido comprobar que el 99% de los puestos de operario están ocupados por hombres.

Se ha propuesto una medida en la cual la empresa comunicará el interés en recibir candidaturas de mujeres.

b) Clasificación profesional: En dicha materia se ha analizado el tipo de contrato, el cual puede ser indefinido o de formación. En la empresa el 95% de la plantilla tienen un contrato indefinido a tiempo completo.

c) Formación: Las necesidades de formación en las personas trabajadoras se detectan por un lado a través de las Evaluación de Puestos de Trabajo que realiza el Servicio de Prevención. La formación que se realiza es obligatoria, en horario laboral, la mayor parte presencial pero también online.

Para el personal de nueva incorporación, una medida que se ha propuesto es una acción formativa online

con información sobre las medidas y demás aspectos del Plan de Igualdad en la empresa.

d) Promoción profesional: La empresa no cuenta con un procedimiento de promoción interna. Se implantará una medida para establecer dicho procedimiento.

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: Solo hay un puesto de trabajo de igual valor que es el de operario. La diferencia de salario se debe a que la mujer tiene una reducción de jornada, solo trabaja el 75%.

f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral: Al analizar esta materia, podemos decir que la empresa ya tenía previamente implantada unas medidas para la conciliación familiar. Sin embargo, no estaban reflejadas en ningún documento. Por tanto, una de las medidas, es informar a través de un documento del conjunto de medidas susceptibles de ser solicitadas. Otra medida es realizar un comunicado por parte de la dirección de la empresa mostrando su predisposición a facilitar en todo lo posible, aquellas demandas que tengan que ver con la conciliación de la vida familiar.

g) Infrarrepresentación femenina: En esta empresa, las mujeres se encuentran infrarrepresentadas en el puesto de oficial. Para ello, la empresa ha propuesto una medida que es la realización de todas las gestiones oportunas para recepción de candidaturas de mujeres, en caso de ampliación del puesto de oficial.

h) Retribuciones: El único puesto de trabajo de igual valor es el de operario, en el cual coinciden un hombre y una mujer con la misma categoría profesional (oficial de 3º) y con el mismo grupo de cotización.

Se han comparado los diferentes complementos salariales que recibe cada trabajador y se ha podido comprobar que no hay diferencias significativas.

Una de las medidas que se han propuesto, es garantizar el principio de igualdad retributiva, es decir, continuar con el repaso de la política salarial, analizando retribuciones medias de las mujeres y de los hombres, por niveles, grupos y puestos, retribuciones fijas y variables, desglosando la totalidad de los conceptos salariales y extrasalariales, así como los criterios para su percepción.

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo: La empresa realizó un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo durante el Plan de Igualdad. Una de las medidas propuestas, es formar a la plantilla sobre dicho protocolo.

6. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Comisión negociadora	Cargo	Organización sindical
José David San Fabián Ayuso	Director técnico	Parte empresarial
José Antonio Llorente Palomo	Jefe de producción	Parte empresarial
Elia del Barrio Martínez	Responsable de seguridad y salud laboral	Parte empresarial
Jose Carlos Gómez Alonso	UGT	Parte social
Adrián Hernando Martín	UGT	Parte social
Luis Alberto García Calle	UGT	Parte social

7. RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL

Se considera que para este plan es necesario plantear una vigencia de **cuatro años** (2024 - 2028), a contar a partir del día siguiente a su firma, en los cuales se pretende ejecutar las actuaciones que en él se contemplan.

Además, la auditoria retributiva recogida en el diagnóstico de situación tendrá la misma vigencia del plan de igualdad. Una vez se alcance ésta, la empresa deberá realizar un nuevo diagnóstico de la situación retributiva, que requiere:

1. La evaluación de los puestos de trabajo con relación al sistema retributivo y al sistema

de promoción.

2. Determinar la relevancia de otros factores desencadenantes de las diferencias retributivas, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o de las medidas de conciliación y corresponsabilidad de la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras puedan encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores.

Analizando las **políticas salariales** que se llevan a cabo en la empresa podemos observar que Fundiciones y Sistemas Avanzados, S.L. no dispone de una política salarial documentada y principalmente se basa en el convenio colectivo aplicable.

El anexo del RD 901/2020 para la elaboración del diagnóstico, señala que para hacer las retribuciones los datos deben estar desagregados por sexos. La figura 1 muestra los datos del 2022, como se puede ver en dicha figura no se pueden comparar los puestos de trabajo de igual valor porque en la empresa no hay puestos que coincidan hombres y mujeres.

% de Jornada	Grupo de cotización	TOTALES			
		Salario	Complementos Salariales	Percepciones Extrasalariales	Total Percepciones
75,00%	9	14.735,34	1.259,87	472,86	16.468,07
	9	16.733,73	2.775,55	1.961,41	21.470,69

Figura 1

Como se puede observar en la figura 1, el único puesto de trabajo de igual valor es el de operario, en el cual coinciden un hombre y una mujer con la misma categoría profesional (oficial de 3º) y con el mismo grupo de cotización. La trabajadora tiene una reducción de jornada, es decir, solo trabaja el 75%. Por lo que el salario en la mujer es menor que en el hombre. Además, los complementos salariales y extrasalariales son mayores en el hombre. Esta diferencia es por la antigüedad.

Salario						Percepciones Extrasalariales			Total Retribuciones		
Mujeres	Hombres	Diferencia				Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia
26.546,00	21.865,09	-21,41%	10.695,28	7.624,43	-40,28%	703,32	695,96	-1,06%	37.944,60	30.185,49	-25,70%
	23.871,51			12.416,29			924,75			37.212,55	
	22.727,34			6.185,24			920,02			29.832,60	
	24.490,72			6.135,97			649,68			31.276,37	

Figura 2. Promedio normalizado

Analizando el salario (figura 2) podemos ver que la cifra es negativa, lo que quiere decir que las mujeres cobran más que los hombres. Esta diferencia es inferior al 25% por lo que no hay brecha.

En cuanto a los complementos salariales, la cantidad es mayor en las mujeres que en los hombres por lo que la diferencia es negativa porque es a favor de las mujeres. Pero en este caso, esa cantidad es superior al 25% por lo que podemos decir que hay brecha, esto es debido a la antigüedad.

TOTALES											
	Salario		Complementos Salariales			Percepciones Extrasalariales			Total Retribuciones		
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia
22.584	21.758,92	-3,43%	1.385,25	5.422,27	74,45%	597,36	675,96	11,63%	24.539,84	28.623,13	14,27%
	22.990,35			10.285,04			957,48		34.234,43		
	23.075,96			6.670,89			857,01		30.541,75		
	24.490,72			6.135,97			649,68		31.276,37		

Figura 3. Mediana normalizada

Respecto a las retribuciones normalizadas, en el caso de la mediana (figura 3) se puede ver que la diferencia de salarios es inferior al 25%, por lo que no hay brecha. Sin embargo, en los complementos salariales la diferencia es mayor del 25%, por lo que, si hay brecha, esto es debido a la antigüedad.

En cuanto a las percepciones extrasalariales, la diferencia es menor del 25% por lo que se puede decir que no hay brecha.

8. OTRAS MATERIAS DE ANÁLISIS

8.1. Violencia de género

La Ley Orgánica 1/2004 Artículo 1, de Protección Integral contra la Violencia de Género define la violencia como:

“Todo acto de violencia (...) que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. (...) que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”.

Una de las medidas a tomar por la empresa es la realización de un protocolo de violencia de género que tiene por objeto sensibilizar a través de su difusión al personal de la compañía contra cualquier acto de violencia física y psicológica que, como manifestación de desigualdad y discriminación por razón de sexo, ejerce un hombre sobre una mujer; incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

En la empresa Fundiciones y Sistemas Avanzados, S.L. no ha habido ninguna víctima de violencia de género, por tanto, no han tenido que desarrollar actuaciones o medidas.

9. ACCIONES

	PERIODOS				
	AÑO 2024		AÑO 2025		A LO LARGO DE TODO EL PLAN
ACCIONES PREVISTAS	1º SEMESTRE	2º SEMESTRE	1º SEMESTRE	2º SEMESTRE	
1. Actualización de los valores de la empresa, recogidos en la página web, introduciendo el total compromiso de la organización con el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.		X			
2. Subir el PDF del Plan de Igualdad a la web de Fundiciones y Sistemas Avanzados S.L.		X			
3. Canal de comunicación entre la plantilla y la comisión de seguimiento					X
4. Añadir en la página web, un texto similar al siguiente: “En el marco de nuestro Plan de Igualdad, las candidaturas de mujeres, especialmente para el Área de producción, son bienvenidas”.		X			
5. Realización de todas las gestiones oportunas para recepción de candidaturas de mujeres, en caso de ampliación del departamento de producción.					X

6. Puesta en marcha de una acción formativa online dirigida a toda la plantilla con información sobre las medidas y demás aspectos del plan de Igualdad de empresa.					X
7. Realización de una acción formativa sobre lenguaje y comunicación no sexista dirigida a la plantilla con responsabilidad en la elaboración de documentos, así como en la comunicación y difusión de contenidos.					X
8. El personal responsable y directivo realizará un curso sobre el desarrollo del plan de igualdad y registro en regcon.		X			
9. Informar a la plantilla de todas las medidas legales a las que tienen derecho por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral		X			
9.1. Realización de un comunicado por parte de la dirección de la empresa mostrando su predisposición a facilitar en todo lo posible, aquellas demandas que tengan que ver con la conciliación de la vida familiar, y especialmente animando a los varones a que hagan uso de estas					X
10. Garantizar el principio de igualdad retributiva		X			
11. Formación a la persona mediadora que contempla el		X			

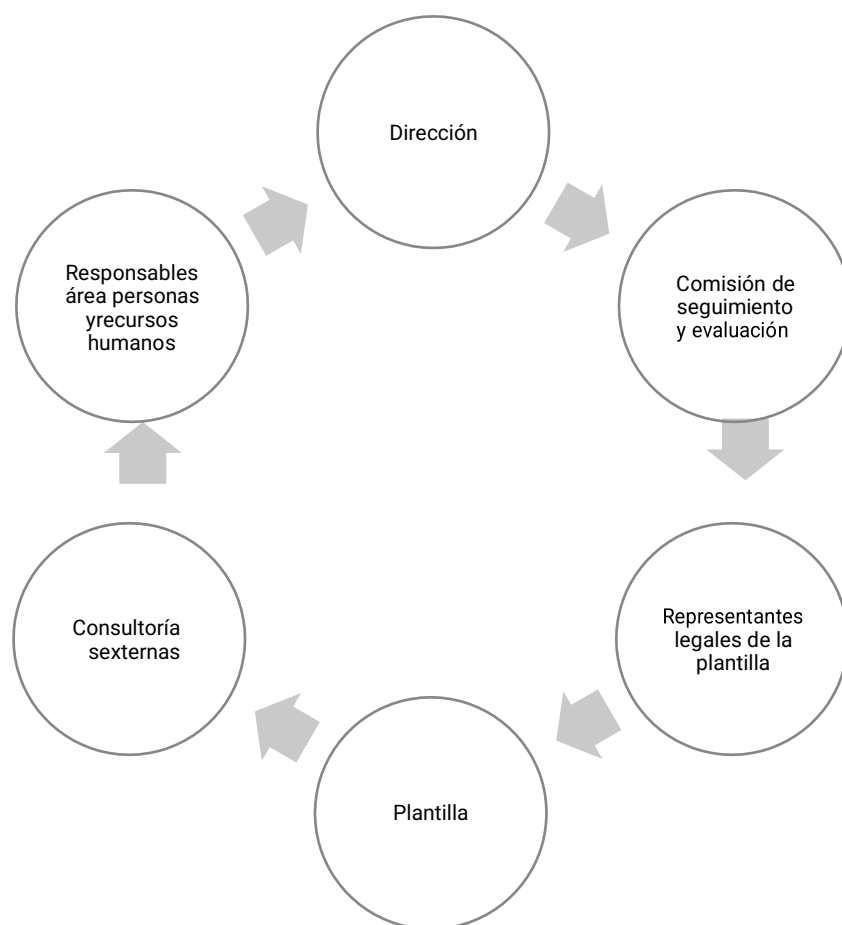
Protocolo					
12. Impartición de un módulo dirigido a toda la plantilla y enmarcado en otra acción formativa, en el que se informe y sobre el funcionamiento del Protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo, así como sobre aspectos generales que brinden mayor conocimiento de situación		X			
13. Revisión del lenguaje de la web, y modificar aquellos términos que no sean inclusivos		X			
14. Colocación de información relativa a recursos públicos en materia de lucha contra la violencia de género, así como carteles o folletos de sensibilización		X			
15. Puesta en marcha de una acción formativa dirigida al personal de Recursos Humanos en referencia a los derechos que poseen las víctimas de violencia de género		X			X
16. Informar a la plantilla sobre los derechos laborales que tienen las víctimas de violencia de género					X
17. Disponer de un protocolo de embarazo y riesgo del embarazo					X

10. MEDIOS Y RECURSOS

Para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas recogidas en el plan, la empresa dispondrá de los siguientes medios y recursos materiales y humanos:

Medios materiales. La empresa dispondrá de instalaciones adecuadas, mobiliario, dispositivos electrónicos y tecnológicos, programas informáticos, conexión a internet y otros suministros, documentación e impresos y otro material fungible para el desarrollo de las actuaciones.

Recursos humanos. Además, se precisará de la implicación de profesionales que cuenten con experiencia y/o formación en materia de igualdad en el ámbito laboral y más concretamente los siguientes agentes para la ejecución de las medidas:



11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El presente Plan de Igualdad necesita un lógico seguimiento que asegure su efectividad más allá de su impulso inicial.

Para ello la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Fundiciones y Sistemas Avanzados S.L. ha considerado adecuado mantener la Comisión Paritaria de Seguimiento del Plan de Igualdad (“Comisión de igualdad”), órgano continuador y encargado del Plan de Igualdad, con las atribuciones de control, seguimiento y desarrollo posterior del propio Plan de Igualdad para hacerlo un ente dinámico y adaptable.

Objetivos

Los objetivos de la Comisión de igualdad son los siguientes:

- Informe anual de la evolución de Fundiciones y Sistemas Avanzados S.L. en materia de igualdad, así como del grado de cumplimiento de las medidas acordadas en el Plan de Igualdad, y propuesta de nuevas medidas a incluir en el mismo.
- Propuesta de medidas correctoras de situaciones que, en materia de igualdad, puedan surgir durante la vida del Plan de igualdad.
- Adaptación de las medidas contempladas en el Plan de igualdad si se observa en ineficaces a sus fines.
- Interpretación de Plan de igualdad y resolución de conflictos derivados de su aplicación efectiva.

Composición

La Comisión de Igualdad mantendrá la misma composición que la Comisión Negociadora, en tanto no se vea modificada por el propio pleno de la misma o por sustitución fijada por las organizaciones a que pertenecen sus miembros.

Funcionamiento

Los miembros de la comisión se reunirán periódicamente, cada **6 meses** y se levantará acta reunión y realizando un **informe de seguimiento anual**.

Todo ello, sin perjuicio de que la Comisión pudiera solicitar la subcontratación externa, que le pudiera prestar asistencia y apoyo en la elaboración de este proceso.

Las fechas de estas reuniones ordinarias se fijarán en la reunión inmediatamente anterior. Asimismo, cualquiera de las partes firmantes podrá convocar en cualquier momento reuniones extraordinarias del pleno de la Comisión de igualdad, exponiendo el orden del día.

a. EVALUACIÓN DEL PLAN

La **evaluación** final, como su propio nombre indica, es la fase que permite conocer los resultados que se están obteniendo con la implantación del Plan de Igualdad, así como detectar aquellos aspectos en los que es necesario incidir mediante la elaboración de planes o acciones de mejora que incorporen nuevas propuestas de intervención.

La evaluación final, analiza y/o engloba **tres perspectivas**:

- ☐ Evaluación de resultados
- ☐ Evaluación de procesos
- ☐ Evaluación de impacto

Forma, temporalización y personas encargadas

La evaluación deberá quedar recogida documentalmente, mediante informe expreso y debe ser llevada a cabo por la *Comisión u Órgano paritario para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad* y se realizará:

- ☐ Una **evaluación intermedia** (a los dos años de la implantación).
- ☐ Una **evaluación final** (al finalizar la vigencia del plan)

Todo ello, sin perjuicio de que la Comisión pudiera solicitar la subcontratación externa, que le pudiera prestar asistencia y apoyo en la elaboración de este proceso.

Objetivos

Con la **evaluación final** se valora la idoneidad, eficacia y efectividad de las acciones llevadas a cabo en la corporación.

La evaluación del plan de igualdad tiene varias finalidades:

- ☐ Conocer el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad.
- ☐ Analizar el desarrollo del proceso del Plan de Igualdad.
- ☐ Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el proceso de desarrollo del Plan.
- ☐ Reflexionar sobre la necesidad de continuar con el desarrollo de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades).
- ☐ Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la Igualdad de Oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido.
- ☐ Obtener conclusiones sobre las mejoras obtenidas a nivel interno y externo.

Metodología de evaluación

A continuación, se proporciona una alternativa de metodología para el diseño y ejecución de los informes de seguimiento, sin perjuicio de que pudieran establecerse otras versiones.

1º Recogida y análisis de información. Se deberán revisar los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad (bases de datos, indicadores de control, estudios realizados y, consecuente análisis de conclusiones, listados de asistencia a cursos, participación obtenida en actividades, guías, informes, memorias y folletos realizados, resultados de encuestas, etc.), los resultados que han expulsado los indicadores de seguimiento fijados para cada acción en el mismo Plan, así como los resultados obtenidos de los tres informes de seguimiento realizados.

También, se deberá revisar el diagnóstico de la situación inicial, permitiendo establecer la comparativa de la situación de partida con la actual.

Cabe mencionar, que será de especial importancia tener en cuenta, con la finalidad de completar en el mayor grado posible el análisis final, el feedback obtenido en entrevistas y grupos de discusión y debate del equipo humano durante todo proceso de implantación y seguimiento del Plan de Igualdad

2º Informe de Evaluación. Contempla los resultados de análisis, mediante tablas que sintetizan la información comentada en el apartado anterior, a través de un análisis intensivo de procesos, resultados e impacto.

3º Plan de mejora. Permite:

- ☐ Detectar las necesidades y causas que las generan.
- ☐ Definir las acciones de mejora a aplicar.
- ☐ Establecer prioridades de acción y su calendarización.
- ☐ Definir el sistema de seguimiento y control de las mismas.
- ☐ Estudiar la necesidad de diseñar y ejecutar un Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres actualizado.

4º Difusión y comunicación. Una vez validado el informe de evaluación final por la Comisión para el seguimiento, evaluación y revisión y la Dirección de la empresa, será difundido al resto de personal.

12. PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DEL PLAN

El plan de igualdad deberá revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Con motivo de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en el punto anterior:
- b) Cuando se ponga de manifiesto por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) que el contenido del plan es inadecuado o insuficiente.
- c) En caso de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa
- d) Modificaciones sustanciales de plantilla, métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, etc.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación por razón de sexo y/o determine la revisión del plan.

Esa revisión conllevará la actualización del diagnóstico, así como las medidas del plan de igualdad, según se considere necesario.

En cualquier momento, a petición de la comisión de seguimiento y evaluación del plan, se podrá revisar el contenido de este con el fin de reorientar, añadir, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar alguna de las medidas aprobadas, siempre que esto vaya encaminado a la consecución de los objetivos programados.

Para realizar modificaciones, se levantará acta de cada una de las reuniones y acuerdo de modificación por escrito, y se anexarán dichos acuerdos al plan de igualdad remitiéndose también a la autoridad laboral

competente a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.

Además, en caso de que dichas modificaciones se reflejen directamente en el plan de igualdad, se deberá recoger este hecho en el control de versiones según el cuadro que veremos a continuación, de manera que se registren los cambios realizados sobre el archivo para que siempre sea posible recuperar el contenido anterior.

Control de versiones					
Edición	Fecha	Elabora	Asesora	Aprueba	Descripción
0	01/07/2024	Comisión negociadora	Grupo Solisyon	Dirección negociadora	Realización del Plan de Igualdad

13. DESIGNACIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA PARA EL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Una vez aprobado el Plan de Igualdad se constituirá la Comisión Paritaria de Seguimiento y Evaluación del Plan, en adelante la Comisión de Seguimiento, que será la encargada de velar por que se cumplan los objetivos del Plan, se lleven a cabo las medidas acordadas, con los plazos y recursos necesarios, así como con los responsables, indicadores y cronograma para su evaluación.

Dicha Comisión será la encargada del seguimiento, evaluación y el control de la aplicación de las medidas contempladas en el presente Plan.

La Comisión Paritaria de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad estará compuesta, de forma paritaria, por parte de la representación legal de las personas trabajadoras firmantes del Plan de Igualdad y por parte de la empresa.

Comisión de seguimiento

por una parte, la representación de la empresa

JOSÉ DAVID SAN FABIÁN AYUSO. DIRECTOR TÉCNICO

JOSÉ ANTONIO LLORENTE PALOMO. JEFE DE PRODUCCIÓN

ELIA DEL BARRIO MARTÍNEZ. RESPONSABLE DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL / RESPONSABLE DE MEDIO AMBIENTE

y por otra, los representantes de las personas trabajadoras

JOSE CARLOS GÓMEZ ALONSO. UGT

ADRIÁN HERNANDO MARTÍN. UGT

LUIS ALBERTO GARCÍA CALLE. UGT

La persona que causa baja lo comunicará a la comisión de Seguimiento, siendo la parte a la que represente la legitimada para sustituirla.

• Funciones de la Comisión de seguimiento y Evaluación:

Entre otras, la Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- Revisar los plazos de ejecución de las acciones y medidas positivas a tomar, por medio de los cronogramas y los indicadores que permitan evaluar la eficacia de estas medidas.
- Seguimiento de la aplicación del mismo tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad.
- Elaborar anualmente un informe de seguimiento de las medidas del Plan de Igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de medidas.
- Promover medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas concretas adoptadas.
- Elaborar el informe de evaluación intermedio y final.
- Interpretación del Plan de Igualdad
- Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el Plan de Igualdad.

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Acordar con la dirección de la empresa el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación y corresponsabilidad
- Analizar periódicamente el contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la empresa, así como de la composición de los procesos de selección.
- Analizar periódicamente las promociones y cambios internos de puestos de trabajo.
- Analizar al menos anualmente los indicadores establecidos en el plan de igualdad.
- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual y por razón de sexo en cualquiera de sus formas, así como promover el establecimiento de medidas que eviten cualquier tipo de situación de acoso, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.
- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización como Jornadas sobre Igualdad.
- Estudiar y analizar la evaluación de la situación de la mujer en EMPRESA y de las medidas puestas en marcha pudiendo, si se estima necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.
- Participación activa en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados con el Plan de Igualdad.
- Realizar la difusión del Plan de Igualdad y de sus avances al conjunto de la plantilla.

- **Actas:**

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

- **Confidencialidad:**

Todas las personas componentes de la Comisión deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de la misma o les fuera entregada y que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado y no esté recogida en el acta.

14. CALENDARIO DE REUNIONES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

2024	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento												
Evaluación												
2025	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento												
Evaluación												
2026	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento												
Evaluación												
2027	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento												
Evaluación												
2028	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento												
Evaluación												

15. APROBACIÓN Y FIRMA

Reunidas todas las partes implicadas tanto la parte de la Dirección de la entidad como por parte de la plantilla, aprueban el presente Plan de Igualdad, con fecha 1 de julio de 2024.

16. CALENDARIO DE ACTUACIONES

	PERIODOS				
	AÑO 2024		AÑO 2025		A LO LARGO DE TODO EL PLAN
ACCIONES PREVISTAS	1º SEMESTRE	2º SEMESTRE	1º SEMESTRE	2º SEMESTRE	
Actualización de los valores de la empresa, recogidos en la página web, introduciendo el total compromiso de la organización con el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.	X				
Subir el PDF del Plan de Igualdad a la web de Fundiciones y Sistemas Avanzados S.L.	X				
Canal de comunicación entre la plantilla y la comisión de seguimiento					X
Añadir en la página web, un texto similar al siguiente: “En el marco de nuestro Plan de Igualdad, las candidaturas de mujeres, especialmente para el Área de producción, son bienvenidas”.		X			
Contactar con centros de formación para incorporar mujeres para realizar prácticas					X

Puesta en marcha de una acción formativa online dirigida a toda la plantilla con información sobre las medidas y demás aspectos del plan de igualdad de empresa.					X
Realización de una acción formativa específica dirigida a la Comisión de igualdad y principalmente enfocada a su función como supervisora de la adecuada implantación del Plan de igualdad					X
Realización de una acción formativa sobre lenguaje y comunicación no sexista dirigida a la plantilla con responsabilidad en la elaboración de documentos, así como en la comunicación y difusión de contenidos.					X
El personal responsable y directivo realizará un curso sobre el desarrollo del plan de igualdad y registro en regcon.					X
Informar a la plantilla de todas las medidas legales a las que tienen derecho por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral		X			
Realización de un comunicado por parte de la dirección de la empresa mostrando su predisposición a facilitar en todo lo posible, aquellas demandas que tengan que ver con la conciliación de la vida familiar, y especialmente animando a los varones a que hagan uso de estas					X
Garantizar el principio de igualdad retributiva				X	

Formación a la persona mediadora que contempla el Protocolo			X		
--	--	--	----------	--	--

Impartición de un módulo dirigido a toda la plantilla y enmarcado en otra acción formativa, en el que se informe y sobre el funcionamiento del Protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo, así como sobre aspectos generales que brinden mayor conocimiento de situación				X	
Revisión del lenguaje de la web, y modificar aquellos términos que no sean inclusivos		X			
Colocación de información relativa a recursos públicos en materia de lucha contra la violencia de género, así como carteles o folletos de sensibilización		X			
Puesta en marcha de una acción formativa dirigida al personal de Recursos Humanos en referencia a los derechos que poseen las víctimas de violencia de género					X
Informar a la plantilla sobre los derechos laborales que tienen las víctimas de violencia de género					X
Disponer de un protocolo de embarazo y riesgo del embarazo					X

17. GLOSARIO

Acción Positiva

La Ley Orgánica de Igualdad, en el Título I, artículo 11. Acciones Positivas.

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

El Consejo de las Comunidades Europeas recomienda a los Estados miembros que adopten políticas de acción positiva para eliminar “las desigualdades que de hecho sufren las mujeres en su vida profesional y conseguir una participación equilibrada en las profesiones y niveles jerárquicos”.

Doble Jornada o doble presencia.

La mujer se ha incorporado en los últimos años al mundo laboral de forma masiva, pero el hombre no ha asumido en la misma medida el trabajo doméstico. Esta situación hace que la mujer trabajadora tenga que compatibilizar y simultanear el trabajo doméstico-familiar (no remunerado) con el trabajo fuera de casa (remunerado). La conocida como “doble jornada”.

La “doble jornada” implica, al mismo tiempo, la exigencia de tener que asumir ambas tareas de forma sincrónica y cotidiana, lo que produce la “doble presencia”, esto es, durante su jornada laboral, la mujer está, además de trabajando, pensando y preocupándose de la organización de su ámbito doméstico-familiar.

Brecha salarial de género

Que las mujeres cobran menos que los hombres, es una realidad indiscutible que no podemos obviar y que pone sobre el tapete la discriminación por género existente en el mercado laboral. Tanto es así que diferentes organismos internacionales han definido esta situación y se le ha dado nombre de: Brecha Salarial de Género. Así, por ejemplo, la Comisión Europea la define como “la diferencia media entre el salario de los hombres y de las mujeres por hora trabajada”.

Con motivo del Día de la Igualdad Salarial, la Comisión Europea por medio de una Declaración llevada a cabo el 21 de octubre de 2017, señalaba que las mujeres europeas trabajaron ese mismo año, el 2017, 54 días gratis.

En Europa la diferencia salarial entre mujeres y hombres siguen manteniéndose y en España, la brecha salarial entre hombres y mujeres se ha agrandado en los últimos años.

Techo de Cristal

Es una barrera invisible que se encuentran las mujeres en un momento determinado en su desarrollo profesional, de modo que una vez llegado a este punto muy pocas mujeres franquean dicha barrera, estancando la mayoría su carrera profesional. Las causas de este estancamiento provienen en su mayor parte de los prejuicios empresariales sobre la capacidad de las mujeres para desempeñar puestos de responsabilidad, así como sobre su disponibilidad laboral ligada a la maternidad

y a las responsabilidades familiares y domésticas, actividades que suelen coincidir con las fases de itinerario profesional ligadas a la promoción profesional.

Lenguaje no sexista

Lo que no se nombra no existe. Esto, trasladado al género, implica que, el hecho de que las mujeres no tengan una representación simbólica en la lengua contribuye a su invisibilización.

De ahí la necesidad, a fin de lograr el objetivo de la igualdad entre sexos, de hacer un uso del lenguaje que represente a las mujeres y a los hombres y que nombre sus experiencias de forma equilibrada.

Feminización de la pobreza

Tanto en países desarrollados como no desarrollados, o en vías de desarrollo, la pobreza tiene rostro de mujer. Y ello se debe a que, según un estudio de ONU Mujeres sobre la igualdad de género en la agenda 2030 para el desarrollo sostenible, a partir de datos recolectados por estadísticas nacionales, para 2014 se estimaba que, por cada 100 hombres de los hogares más pobres, había 155,3 mujeres, es decir, más del 50%

