

PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

NORTEMPO EMPRESA DE TRABAJO
TEMPORAL, S.L.



En A Coruña, a 30 de marzo de 2023

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.	Aspectos positivos de la organización	19
6.2.	Áreas de mejora	19
6.3.	Objetivos generales	19
7.	MEDIDAS DE IGUALDAD.....	21
7.1.	Selección y Contratación	23
7.2.	Clasificación profesional	25
7.3.	Formación	26
7.4.	Promoción profesional.....	27
7.5.	Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial.....	29
7.6.	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	31
7.7.	Infrarrepresentación femenina.....	33
7.8.	Retribuciones.....	34
7.9.	Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.....	36
7.10.	Apoyo a las víctimas de Violencia de Género	38
7.11.	Comunicación, cultura empresarial y Responsabilidad Social Corporativa	40
8.	CALENDARIO DE ACTUACIONES.....	42
9.	RECURSOS ASOCIADOS	44
10.	COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y REVISIÓN	45
11.	COMISIÓN DE EVALUACIÓN.....	47
12.	PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	48
	ANEXO I. CUESTIONARIO PARA EL SEGUIMIENTO DEL ESTADO Y EVOLUCIÓN DEL PLAN	49

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.

En materia de empleo, la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, en su artículo 9, especifica que no podrán establecerse limitaciones, segregaciones o exclusiones *“para el acceso al empleo por cuenta ajena, público o privado, incluidos los criterios de selección, en la formación para el empleo, en la promoción profesional, en la retribución, en la jornada y demás condiciones de trabajo, así como en la suspensión, el despido u otras causas de extinción del contrato de trabajo”*.

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:	Nortempo Empresa de Trabajo Temporal, S.L.		
Forma jurídica:	Sociedad limitada		
C.I.F.:	B15349269		
Domicilio social:	C/Curros Enríquez, 43 Bajo 15002 - (A Coruña) - La Coruña		
Año de constitución:	1991		
Página web:	www.nortempo.com		
ACTIVIDAD			
Convenio colectivo:	Convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal (código de convenio n.º 99009525011995)		
Sector de Actividad:	Actividades de las empresas de trabajo temporal		
CNAE:	7820		
Descripción de la actividad:	Servicios de colocación y suministro de personal		
Dispersión geográfica y ámbito de actuación:	Nacional		
Centros de trabajo:	21		
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD			
Nombre:	Mónica Chouza		
Cargo:	Directora General		
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS			
RLPT	<u>Mujeres</u> 2	<u>Hombres</u> 0	<u>Total</u> 2
Personas Trabajadoras (31/12/2021):	<u>Mujeres</u> 146	<u>Hombres</u> 49	<u>Total</u> 195
RESPONSABLE DE IGUALDAD			
Nombre:	Mónica Chouza		
Cargo:	Directora General		

1.2. Contextualización de la empresa

Nortempo Empresa de Trabajo Temporal, S.L., nace en el año 1991 como una organización cuyo objetivo es conseguir el desarrollo del talento humano y de la productividad dentro de las empresas de todos los sectores empresariales. *“Unir personas y organizaciones para desarrollar el talento y la productividad son soluciones de recursos humanos”*

Respecto a la visión de la compañía, busca ser la empresa referente en RRHH prestando servicios de utilidad, eficiencia y confianza, que permita contribuir a mejorar las políticas de empleabilidad a través de la integración laboral. Todo ello trabajado a través de una red especializada en la gestión integral del capital humano, que contribuya a la creación de empleo a través del desarrollo del rol de partner estratégico.

La compañía ofrece varios servicios: Selección de personal; Cursos a empresas y Formación para mejorar la productividad de los empleados; Consultoría de RRHH; Servicio ETT; Outsourcing y Externalización de procesos; Servicios laborales e Integración laboral.

Nortempo Empresa de Trabajo Temporal, S.L. cuenta con veintiún centros de trabajo situados en Alicante, Asturias, Ávila, Barcelona, Bilbao, Cantabria, Coruña, Granada, La Rioja, Lugo, Madrid, Málaga, Navarra, Ourense, Palencia, Palma de Mallorca, Pontevedra, Sevilla, Valencia, Valladolid y Zaragoza y se rige por el Convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal (código de convenio n.º 99009525011995), que en su artículo 40 recoge lo siguiente: *“Las empresas realizarán esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular, la igualdad de género, adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres”*.

La empresa dispone de un manual de bienvenida que proporciona a sus nuevas incorporaciones a la hora de facilitarlos su integración en Nortempo Empresa de Trabajo Temporal, S.L.



1.3. Fundamentos del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad de Nortempo Empresa de Trabajo Temporal, 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

Nortempo Empresa de Trabajo Temporal, S.L. hizo público el pasado 26 de septiembre 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

Nortempo Empresa de Trabajo Temporal, S.L. 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:

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA: REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL	
NOMBRE COMPLETO	CARGO EN LA EMPRESA
Mónica Chouza	Directora General
Oliva Salgado	Abogada
Noelia Martínez	Abogada
Tamara Peña	Abogada

Por la representación de las personas trabajadoras:

Representantes sindicales de centros con RLPT:

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA: REPRESENTACIÓN SOCIAL		
NOMBRE COMPLETO	CARGO EN LA EMPRESA	AFILIACIÓN REPRESENTANTES / CENTRALES SINDICALES INTERVINIENTES
Sofía Liste	Desarrollo de Negocio Ourense	Delegado/a / del centro de trabajo de Ourense - UGT

Representantes sindicales de centros sin RLPT:

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA: REPRESENTACIÓN SOCIAL	
NOMBRE COMPLETO	AFILIACIÓN REPRESENTANTES / CENTRALES SINDICALES INTERVINIENTES
Cristina Calvo	Sindicato externo UGT
Paula Baamonde	Sindicato externo UGT

3. Comisión negociadora del Plan de Igualdad

La constitución de la Comisión de Igualdad se hizo efectiva el día 15 de noviembre 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 la empresa.

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.
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 personal del Plan de Igualdad afectará a todas las personas trabajadoras de Nortempo Empresa de Trabajo Temporal, S.L. que presenten servicios en alguno de los actuales centros de trabajo situados en Alicante, Asturias, Ávila, Barcelona, Bilbao, Cantabria, Coruña, Granada, La Rioja, Lugo, Madrid, Málaga, Navarra, Ourense, Palencia, Palma de Mallorca, Pontevedra, Sevilla, Valencia, Valladolid y Zaragoza, así como cualquier otro centro de trabajo que dispusiera la empresa en el futuro, incluido el personal eventual o de puesta a disposición.

Por tanto, el ámbito territorial del presente Plan afecta a nivel nacional a cualquier centro de trabajo existente en la empresa presente y futuro.

El ámbito temporal estipulado 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 acuerdo con el art. 9.1 del Real Decreto 901/2020, por tanto, desde el 31 de marzo de 2023 y hasta el 30 de marzo de 2027.

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 y resolución de discrepancias en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión 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 15 de marzo de 2023 por la Comisión negociadora de Igualdad de Nortempo Empresa de Trabajo Temporal, S.L.

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 Nortempo Empresa de Trabajo Temporal, S.L. ha contado durante el ejercicio del año 2021 con 195 personas trabajadoras de estructura, siendo el número de mujeres superior al de hombres, con un 75% de representación femenina, frente al 25 % masculina.

Al tratarse de una empresa de trabajo temporal y dedicándose a la contratación de personal a puesta a disposición a otras empresas, se especifica el personal cedido que hubo en el ejercicio del año 2021, siendo un total de 2778 personas trabajadoras, 47% mujeres y 53% hombres. Para dicho personal cedido no será vinculante el presente Plan de Igualdad, ya que estas personas trabajadoras estarán vinculados al Plan de Igualdad de las respectivas empresas en las que se encuentran cedidas.

Por tanto y basándose en el estudio del personal de plantilla interna 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”*.

5.1. Características Generales

➤ Edad y antigüedad

El promedio es de 34 años, con una leve diferencia entre mujeres y hombres (33 y 38 respectivamente). Por otra parte, la mayor concentración de mujeres se posiciona entre 20-30 y 30-40 años, mientras que la de hombres entre 30-40 y 40-50 años.

Respecto a la antigüedad, la media está en tres años, igual en ambos sexos, aunque más de la mitad del personal lleva menos de cinco años.

No se aprecian diferencias significativas ni sesgos de género en los factores de edad y antigüedad, estando presentes ambos todas las franjas de edad y recorrido en la empresa.



Plan de Igualdad de Nortempo Empresa de Trabajo Temporal, S.L. (2023-2027)

➤ **Nivel de formación**

A nivel general, predomina el nivel formativo universitario; no obstante, el personal femenino está ligeramente más cualificado, siendo la concentración de las mujeres en dicho nivel de 85% frente al 78% de ellos.

Nadie en plantilla tiene estudios inferiores, y únicamente el 17% cuentan con estudios secundarios.

➤ **Representación de las personas trabajadoras**

La representación legal de las personas trabajadoras está compuesta por dos mujeres afiliadas a UGT (Unión General de Trabajadoras y Trabajadores).

➤ **Comunicación**

La comunicación interna, a cargo del departamento de Marketing, se canaliza a través de las vías habituales: las notificaciones unidireccionales a la plantilla, el correo electrónico, el contacto directo diario entre trabajadores, manuales, campañas de sensibilización o la intranet.

Con respecto a la comunicación externa, en manos del departamento de Marketing, se realiza mediante las redes sociales, plataformas de reclutamiento y la página web propia.

Tras revisar la comunicación interna y externa, se ha podido observar el uso del masculino genérico tanto a nivel interno como externo.

❖ **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.
- ✓ Adoptar un estilo de comunicación interno y externo libre de sesgos de género mediante el uso del lenguaje inclusivo.
- ✓ Creación de la Comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

5.2. Selección y Contratación

Las personas trabajadoras encargadas de los procesos de selección y contratación son los/las responsables del departamento con necesidades. Estas personas definen el perfil idóneo en cada vacante en base a las descripciones de los puestos de trabajo. Tras esto, se difunde la oferta de empleo por los medios oportunos según el carácter de la modalidad contractual y se procede a la evaluación de candidaturas mediante entrevistas y pruebas objetivas.

Tomando como referencia los últimos cuatro años (2018-2021), la plantilla de Nortempo Empresa de Trabajo Temporal, S.L., suele mantenerse estable con un ligero crecimiento en ambos sexos (29 mujeres y 3 hombres).

Se observa que tanto altas como en bajas se encuentran mujeres y hombres todas las franjas de edad, por lo que no se observa discriminación por razón de sexo en la compañía.

El análisis efectuado no arroja evidencias de discriminación entre sexos en materia de selección y contratación de personal en Nortempo Empresa de Trabajo Temporal, S.L.



Plan de Igualdad de Nortempo Empresa de Trabajo Temporal, S.L. (2023-2027)

- ❖ **Aspectos positivos de la organización**
 - ✓ Ausencia de barreras de sesgos internos que dificulten el acceso a un sexo determinado a la plantilla o puesto de trabajo.

- ❖ **Propuestas de mejora**
 - ✓ Difundir las ofertas de trabajo respetando los principios de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres aplicando un lenguaje neutro e imágenes no sexistas.
 - ✓ En procesos de selección, y ante candidaturas de igual mérito y capacidad, priorizar la contratación del sexo infrarrepresentado en dicha posición.
 - ✓ Transmitir a las plataformas de reclutamiento el compromiso de la empresa con la igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

5.3. Clasificación profesional

➤ Análisis de la verticalidad de la empresa

El personal de Nortempo Empresa de Trabajo Temporal, S.L. se divide en tres niveles: dirección, mandos medios y resto de personal.

Se observa segregación vertical en la organización (primer nivel 86% de hombres y un 14% de mujeres, segundo nivel 54% hombres y 46% mujeres y tercer nivel 18% de hombres y el 82% de mujeres). Además, al analizar la concentración de ambos sexos, se corrobora dicha segregación vertical (nivel superior mujeres 1% y hombres 12%, en mandos medios mujeres 13% y hombres 33% y en resto de personal, mujeres 86% y 55%).

Por lo tanto, aunque no se aprecian dificultades internas en la actualidad para que las mujeres ocupen puestos de mayor responsabilidad, se adoptarán medidas de acción que promuevan el equilibrio de sexos en todos los niveles de la organización.

➤ Análisis de la horizontalidad de la empresa

La empresa se divide en ocho departamentos: comité de dirección (4% del total y altamente masculinizada al 86%), administración (5%, feminizada al 89%) comercial (2%, feminizada al 75%), desarrollo de negocio (5% paritario 44% mujeres y 56% hombres), marketing (3%, feminizada al 100%), transformación digital (4%, masculinizada al 100%), finanzas (3%, feminizada al 80%) y oficina (76% del total y altamente feminizada al 81%).

Las mujeres se concentran principalmente en el departamento de oficina (83%) y en medidas muy pequeñas repartidas entre el resto de los departamentos; por su parte, los hombres, al igual que las mujeres lo hacen en el departamento de oficina (57%), pero en un porcentaje algo menor y seguido del departamento de transformación digital (14%) y el de dirección (12%).

Los puestos más comunes son los de consultor/a (51%), auxiliar de RRHH (11%) y Director/a de oficina (10%), y continúa la masculinización y feminización analizando la distribución (exceptuando los puestos unipersonales): puestos altamente feminizados los de auxiliar administrativo/a

Plan de Igualdad de Nortempo Empresa de Trabajo Temporal, S.L. (2023-2027)

(distribución 100%), técnico/a de compras (distribución 100%), jefe/a de agencia (100%), auxiliar de agencia (100%), auxiliar contable (100%), técnico/a de contabilidad (67%), técnico/a de gestión y RRHH (100%), consultor/a (83%) y auxiliar de RRHH (91%) y masculinizados como ingeniero/a informático/a (100%) y director/a territorial (71%). Solo existe paridad de sexos en los puestos de comercial avanzado/a (50%) y director/a de oficina (distribución 55% mujeres 45% hombres).

En cuanto a las concentraciones, las trabajadoras ocupan posiciones de consultor/a y (56%) y auxiliar de RRH (14%) y los hombres de consultor/a (35%) y director/a de oficina (18%).

Esto muestra la existencia de segregación horizontal en la empresa, encontrando departamentos y puestos de trabajo altamente masculinizados y feminizados, por lo que se aportarán una serie de medidas que sirvan para equilibrar la presencia de ambos sexos en la clasificación profesional.

➤ Análisis de la clasificación profesional por convenio

El convenio colectivo aplicable es el de Convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal (código de convenio n.º 99009525011995), que, en su capítulo IV, establece el sistema de clasificación profesional basado en grupos profesionales, sustituyendo a las antiguas categorías, en relación con las funciones que se desempeñe en mayor grado dentro de la organización.

Así, figuran seis grupos profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que se desarrollen.

Analizando las concentraciones del grupo profesional, el grupo más recurrido es el 4, correspondiente al puesto de consultor/a donde se sitúa el grueso del personal. La concentración de las mujeres se produce entre los grupos 4 (55%), 3 (27%) y 5 (10%); mientras que la de hombres en la 4 (39%), 5 (29%) y 6 (14%).

Además, Nortempo Empresa de Trabajo Temporal, S.L., cuenta con un sistema de Valoración de Puestos de Trabajo que, unido al convenio, regula el salario del personal de la empresa.

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.

❖ Aspectos positivos de la organización

- ✓ Se constata la correspondencia entre el puesto y el nivel jerárquico, indistintamente del sexo de la persona.

❖ Propuestas de mejora

- ✓ Otorgar carácter preferente a las personas del sexo menos representado para promocionar en caso de igualdad de méritos y capacidad.

5.4. Formación

Nortempo Empresa de Trabajo Temporal, S.L. elabora anualmente un Plan de Formación recogiendo las necesidades formativas planteadas por las personas responsables de cada departamento. Además, en el plan se incluyen aquellas acciones obligatorias por la legislación vigente, especialmente en lo que respecta a la seguridad y salud, así como aquellas necesarias 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, abonándose como horas extraordinarias o tiempo de descanso y otorgando permisos en caso necesario. En cuanto al medio, puede ser vía on line 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.

Durante el último año se ha ampliado el número de acciones realizadas, así como el número de participantes en las mismas, (de 24 y 14 en 2019 y 2020 y a 62 acciones formativas en 2021).

Las materias principales han sido LinkedIn, Gestión de Pedidos o ventas, sin realizarse ninguna acción formativa en materia de igualdad.

❖ Aspectos positivos de la organización

- ✓ No se detectan barreras de acceso a ningún sexo.

❖ Propuestas de mejora

- ✓ Formar en materia de igualdad a personas con poder de decisión en la empresa (dirección y mandos medios) para evitar sesgos de género en la política e imagen de empresa.
- ✓ Formar en igualdad de oportunidades al conjunto de la plantilla.

5.5. Promoción profesional

No existe un sistema de promoción definido y estandarizado en Nortempo Empresa de Trabajo Temporal, S.L., basando por tanto la valoración en la evaluación de cada empleado/a por las personas responsables del departamento, persona responsable directa y/o la dirección general sobre la trayectoria y experiencia del empleado en la empresa

Todas las promociones son por designación de la empresa en base a criterios meritorios sin influencia del género de la persona trabajadora y su adecuación al perfil del puesto destino.

En los últimos cuatro años el movimiento por promociones es muy bajo en comparación con el tamaño de la plantilla de Nortempo Empresa de Trabajo Temporal, S.L. No se observa cambios, siendo el número de promociones bastante similar en estos cuatro años.

Plan de Igualdad de Nortempo Empresa de Trabajo Temporal, S.L. (2023-2027)

Asimismo, no existe un sistema de comunicación interna de las vacantes disponibles en la empresa, por lo que se propone como medida la difusión a la totalidad de la plantilla de posibles futuras vacantes.

❖ Propuestas de mejora

- ✓ Ante igualdad de méritos, fomentar la promoción de las personas cuyo sexo esté infrarrepresentado en el nivel jerárquico de destino.
- ✓ Promover mediante la formación la capacitación de personas cuyo sexo se encuentre infrarrepresentado en ciertos departamentos y puestos de trabajo para ocupar posiciones en caso de vacantes.
- ✓ Difundir internamente las promociones de forma transparente y especificando acciones de discriminación positiva.

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

En la empresa predomina el contrato indefinido (63%). Se observa que la temporalidad aumenta conforme baja el nivel jerárquico, pues todos los cargos de dirección y jefaturas intermedias son indefinidos, mientras que en nivel “resto de personal” también hay modalidad temporal mediante contratos de duración determinada (37%). La concentración masculina en esta modalidad es del 41% mientras que la de las mujeres es del 29%.

Prácticamente la totalidad del personal realiza jornada completa (96%), correspondiendo los pocos casos de parcialidad a mujeres y hombres con una concentración prácticamente similar (3% y 4% respectivamente). Con respecto a la distribución del tiempo de trabajo, la mayoría trabaja en horario partido (87%) sin observar distinción por razón de sexo.

Realizada la auditoría salarial, se observa que la empresa aplica el convenio colectivo a la hora de establecer el salario base y complementos. Otro factor que determina la retribución de la plantilla proviene del sistema de Valoración de Puestos de Trabajo de la empresa, realizado a través de la herramienta propuesta por el Instituto de las Mujeres, y basado en las Descripciones de Puestos de Trabajo de la organización.

La diferencia salarial presente en la empresa (39 % en el promedio de importes efectivos y 29 % en equiparados; 35 % en la mediana de importes efectivos y 25 % en equiparados. Estos datos encuentran su justificación en cuestiones desvinculadas al sexo de la persona, como la cantidad de días al año efectivos trabajados o puestos ocupados únicamente por trabajadores hombres. Además de que en términos absolutos la situación de la compañía es de igualdad retributiva.

En consecuencia, en cuanto a la brecha salarial, podemos afirmar que no existe diferencia por razón de género en la empresa ni en las retribuciones percibidas por las distintas personas trabajadoras, dado que las diferencias salariales se justifican en razones carentes de connotaciones de sesgo de igualdad, y que, en todo caso, son aceptables.

❖ Aspectos positivos de la organización

- ✓ En términos absolutos, la situación de la compañía es de igualdad retributiva.

❖ **Propuestas de mejora**

- ✓ Continuar la política retributiva libre de sesgos de género.
- ✓ Continuar llevando a cabo la prevención de riesgos y la vigilancia de salud según los criterios de perspectiva de género.
- ✓ Formación en igualdad para las personas encargadas de evaluar a la plantilla mediante el sistema establecido por la empresa de OKRs.
- ✓ Formación específica en materia comercial al personal femenino para la disminución de la brecha salarial procedente de los complementos salariales.

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

Nortempo Empresa de Trabajo Temporal, S.L., 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, menos de la mitad del personal total tiene descendencia, con cierta superioridad femenina (21%, 67% de los hombres y 83 % de las mujeres).

No se aprecian diferencias significativas entre sexos en la distribución por edad y antigüedad, y se percibe mayoritaria la modalidad contractual indefinida en personal con descendencia (98%), mientras que en quien no tiene baja al 53%.

Al analizar la jerarquía, en cuanto al personal sin hijos/as, se observa una concentración mayoritaria tanto de mujeres como de hombres en el nivel de resto de personal (88% mujeres y 76% hombres), cantidad que va disminuyendo en ambos sexos a medida que va aumentando el nivel. En el nivel de mandos medios existe una concentración bastante similar (12% mujeres y 15% hombres) y en el nivel de dirección se observa mayor diferencia entre sexos (0% mujeres y 9% hombres).

Dentro del personal con descendencia un 87% de los hombres se encuentra en los niveles de dirección y mandos medios frente al 20% de ellas.

En 2021, diecinueve personas han estado acogidas a medidas de conciliación en la empresa, correspondiendo a reducciones de jornada por cuidado de menor a cargo (85% mujeres y 15% hombres), ERTE a tiempo parcial (80% mujeres y 20% hombres) y a decisiones de la empresa (100% mujeres, 1 única mujer).

Al analizar los permisos vinculados a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, se observa que las trabajadoras suponen el 72% de los casos, siendo motivados dichos permisos mayoritariamente por enfermedad y/o accidente y maternidad. En el caso de los hombres, estos suponen un 28% de los casos, siendo los más solicitados por motivos de enfermedad y paternidad.

❖ **Aspectos positivos de la organización**

Plan de Igualdad de Nortempo Empresa de Trabajo Temporal, S.L. (2023-2027)

- ✓ La empresa ofrece al personal de plantilla interna, como medida de conciliación, la posibilidad de unir el permiso de maternidad/paternidad y permiso de lactancia con vacaciones, salvo que concurriesen circunstancias organizativas o productivas que aconsejasen no aplicar la medida a juicio de la dirección.
 - ✓ La empresa permite al personal de plantilla interna, como medida de conciliación, acumular el permiso de lactancia en jornadas laborales completas y con derecho a poder disfrutarlo de forma íntegra hasta que el menor cumple los 9 meses, permitiendo la unión de vacaciones a dicho permiso. En caso de parto múltiple es posible unir la semana correspondiente, salvo que concurriesen circunstancias organizativas o productivas que aconsejasen no aplicar la medida a juicio de la dirección.
- ❖ **Propuestas de mejora**
- ✓ Elaborar el protocolo de desconexión digital.
 - ✓ Elaborar un Protocolo de teletrabajo.
 - ✓ Posibilidad de disfrute intermitente del permiso por hospitalización o enfermedad grave de familiares.

5.8. Infrarrepresentación femenina

Se ha visto que en los últimos cuatro años la plantilla propia de Nortempo Empresa de Trabajo Temporal, S.L. ha aumentado en 29 mujeres y 3 hombres, aunque a lo largo de dichos años se ha mantenido como empresa feminizada.

Analizando los puestos de trabajo, se observa infrarrepresentación femenina en un 42% de los puestos, siendo estos los de adjunto/a a presidencia, CFO, administrativo/a de compras, analista desarrollador/a, auxiliar informático/a, director/a administrativo/a, director/a comercial, director/a de desarrollo de negocio, director/a de transformación digital, director/a financiero/a, ingeniero/a informático/a, jefe/a de equipo de informática, director/a territorial y técnico/a de sistemas. El 52% de los puestos se encuentran feminizados, siendo únicamente paritarios los puestos de comercial avanzado/a y director/a de oficina.

A nivel jerárquico, ambos sexos se encuentran en los tres niveles jerárquicos, sin embargo, hay una masculinización en el nivel más alto (14% mujeres y 86% hombres, con una concentración de 1% y 12% respectivamente).

- ❖ **Aspectos positivos de la organización**
- ✓ Mujeres y hombres se encuentran en los tres niveles jerárquicos.
- ❖ **Propuestas de mejora**
- ✓ Revisar periódicamente la distribución y concentración de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos y puestos de trabajo.

Plan de Igualdad de Nortempo Empresa de Trabajo Temporal, S.L. (2023-2027)

- ✓ Promover mediante la selección, formación y promoción, la presencia igualitaria de mujeres y hombres en todos los niveles y puestos de trabajo.

5.9. Retribuciones

A los efectos de dar cumplimiento a lo recogido en el art. 8.1 a) 1º del referido Real Decreto 902/2020, procede señalar que Nortempo Empresa de Trabajo Temporal, S.L. tiene dos pilares sobre los que pivota su política salarial: el convenio colectivo de referencia y la Valoración de Puestos de Trabajo.

Procede señalar que el actual sistema de retribución de la compañía es el marcado por el convenio colectivo de aplicación: convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal (código de Convenio 99009525011995) en atención a la categoría profesional que ostenta cada persona trabajadora, sin perjuicio del sistema de organización y de reparto del trabajo que aplica, y del nivel en el que se encuentre la persona trabajadora en atención a la valoración de su puesto de trabajo. Por tanto, 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, por la cual los/as trabajadores/as se clasifican en seis grupos profesionales.

Se ha realizado un doble análisis, teniendo en cuenta las percepciones reales de las personas trabajadoras, así como las percepciones armonizadas o equiparadas. Tras haber realizado un análisis de sistema retributivo a partir de las agrupaciones surgidas de la realización de la valoración de puestos de trabajo, se ha podido constatar que existe una brecha salarial del 29% en virtud de los datos medios equiparados (siendo del 39% en cuanto a datos efectivamente percibidos), datos que son los que pueden servir para comparar la situación entre ambos sexos, puesto que, en los datos efectivos inciden otra serie de cuestiones como no trabajar a jornada completa, finalizar la relación laboral a mitad de año...).

Se observa que la brecha salarial media de la empresa en los datos equipados es superior al 25%, por lo que, procede establecer un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento.

❖ Propuestas de mejora

- ✓ Revisión y actualización del registro retributivo anualmente.
- ✓ Plasmar la política retributiva de la empresa en un documento interno donde se refleje el respeto al principio de igualdad.

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

Nortempo Empresa de Trabajo Temporal, S.L. 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.

Plan de Igualdad de Nortempo Empresa de Trabajo Temporal, S.L. (2023-2027)

En esta 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; si bien no se hace mención a esta materia en los convenios de referencia ni en su régimen disciplinario.

No se han dado situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo en la empresa hasta el momento. En relación con este apartado, Nortempo Empresa de Trabajo Temporal, S.L. cuenta con un protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo el cual está en proceso de actualización.

❖ Propuestas de mejora

- ✓ Difusión de la nueva actualización del protocolo propio para la prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo y difundirlo a toda la plantilla por diversos medios (portal del empleado, manual de bienvenida, tablón de anuncios...), así como la forma de acceder al mismo.
- ✓ Formación a las figuras claves sobre las medidas a adoptar para la prevención, detección y tratamiento de situaciones de acoso.

5.11. Apoyo a las víctimas de Violencia de Género

No existe en la actualidad un registro y análisis de los casos de personas que hayan sufrido violencia de género en Nortempo Empresa de Trabajo Temporal, S.L., afirmando la dirección de la empresa el respeto al art. 37.8 del Estatuto de los Trabajadores, donde se indica que estas personas *“tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa”*.

❖ Propuestas de mejora

- ✓ Participar de forma activa, ya sea por medio de una campaña, boletín o colocación de cartelera durante la semana previa al 25 de noviembre, con motivo del Día Internacional contra la Violencia de Género.
- ✓ Generar y difundir el protocolo de lucha contra la violencia de género.
- ✓ Formar en Violencia de Género a personas clave en la empresa.

6. Objetivos del Plan de Igualdad

6.1. Aspectos positivos de la organización

- ✓ Ausencia de barreras de sesgos internos que dificulten el acceso a un sexo determinado a la plantilla o puesto de trabajo.
- ✓ Se constata la correspondencia entre el puesto y el nivel jerárquico, indistintamente del sexo de la persona.
- ✓ No se detectan barreras de acceso a ningún sexo.
- ✓ En términos absolutos, la situación de la compañía es de igualdad retributiva.
- ✓ Mujeres y hombres se encuentran en los tres niveles jerárquicos.
- ✓ La empresa ofrece al personal de plantilla interna, como medida de conciliación, la posibilidad de unir el permiso de maternidad/paternidad y permiso de lactancia con vacaciones, salvo que concurriesen circunstancias organizativas o productivas que aconsejasen no aplicar la medida a juicio de la dirección.
- ✓ La empresa permite al personal de plantilla interna, como medida de conciliación, acumular el permiso de lactancia en jornadas laborales completas y con derecho a poder disfrutarlo de forma íntegra hasta que el menor cumple los 9 meses, permitiendo la unión de vacaciones a dicho permiso. En caso de parto múltiple es posible unir la semana correspondiente, salvo que concurriesen circunstancias organizativas o productivas que aconsejasen no aplicar la medida a juicio de la dirección.

6.2. Áreas de mejora

Una vez realizado el diagnóstico de situación de Nortempo Empresa de Trabajo Temporal, S.L., se detectan cinco cuestiones principales:

- Uso del masculino genérico en documentación interna y externa (lenguaje sexista).
- Desequilibrio desde la perspectiva de género en la mayoría de los niveles jerárquicos y puestos de trabajo (segregación vertical y horizontal).
- Necesidad de difundir el protocolo de prevención y actuación frente a situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo y protocolo de Violencia de Género.
- Falta de formación en materia de igualdad a personas con poder de decisión en la empresa.

6.3. 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.

Plan de Igualdad de Nortempo Empresa de Trabajo Temporal, S.L. (2023-2027)

- Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todos los niveles y puestos de trabajo, lo cual repercutirá a su vez en los departamentos.
- Comunicar al personal y a la sociedad en general el compromiso de Nortempo Empresa de Trabajo Temporal, S.L. con la igualdad, y aquellas medidas de acción derivadas del presente plan de igualdad.
- 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.
- Difundir y mantener en lugar accesible a la plantilla el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Elaboración y difusión de un protocolo de Violencia de Género y mantenerlo en lugar accesible a la plantilla.

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 mejorar la situación de igualdad en las empresas enfocadas en la segregación, tanto horizontal como vertical, entendiendo como acción positiva *“las diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social.”* (art. 6.7 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación). Además, *“Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y*

Plan de Igualdad de Nortempo Empresa de Trabajo Temporal, S.L. (2023-2027)

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 cuatro grupos en función del inicio de su implementación a partir de la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad:

- *Medidas inmediatas (medidas con mayor prioridad)*: ejecución inmediata con la vigencia del 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.

7.1. Selección y Contratación

❖ Objetivos específicos del área

El objetivo principal de Nortempo Empresa de Trabajo Temporal, S.L. es reducir la segregación horizontal y vertical presente en ciertos puestos y niveles de trabajo, 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	Difundir las ofertas de trabajo respetando los principios de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres aplicando un lenguaje neutro e imágenes no sexistas.
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	Responsable de cada departamento.
Recursos asociados	Páginas web, redes sociales, documentación interna, etc
Indicadores de seguimiento	✓ Nº correcciones imágenes sexistas / Nº 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 en dicha posición.
Objetivos que persigue	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles y puestos de trabajo.
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	Responsable de cada departamento.
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. ✓ Nº y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas. ✓ Nº de procesos en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia/ Nº total de procesos.

Plan de Igualdad de Nortempo Empresa de Trabajo Temporal, S.L. (2023-2027)

FICHA DE MEDIDA 3	
Área de actuación	Selección y contratación
Medida	Transmitir a las empresas colaboradoras de selección el compromiso con la igualdad y el uso del lenguaje no sexista.
Objetivos que persigue	Garantizar el principio de acceso al empleo sin sesgos de género y de discriminación.
Descripción detallada de la medida	Informar a las empresas de selección y demás colaboradores el compromiso de la empresa con la igualdad, abogando por el uso de un lenguaje inclusivo.
Personas destinatarias	Entidades colaboradoras.
Cronograma de implantación	Inmediato.
Responsable	Responsable de cada departamento.
Recursos asociados	Canales de comunicación habituales.
Indicadores de seguimiento	✓ Comprobación de la comunicación a entidades colaboradoras.

❖ **Cronograma**

Medidas de Selección y contratación	Plazo
Difundir las ofertas de trabajo respetando los principios de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres aplicando un lenguaje neutro e imágenes no sexistas.	Corto plazo: máximo doce meses
En procesos de selección, y ante candidaturas de igual mérito y capacidad, priorizar la contratación del sexo infrarrepresentado en dicha posición.	
Transmitir a las empresas colaboradoras de selección el compromiso con la igualdad y el uso del lenguaje no sexista.	Carácter inmediato: entrada vigencia del PDI

7.2. Clasificación profesional

❖ Objetivos específicos del área

Siguiendo los resultados del diagnóstico en cuanto a la clasificación profesional de Nortempo Empresa de Trabajo Temporal, S.L., que arrojan la existencia de segregación horizontal y vertical, se fijan dos objetivos principales mediante los cuales disminuir el desequilibrio y potenciar la igualdad en todos los departamentos, tanto en su clasificación profesional como en la representación de ambos sexos:

- 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 4	
Área de actuación	Clasificación profesional
Medida	Otorgar carácter preferente a las personas del sexo menos representado para promocionar en caso de igualdad de méritos y capacidad.
Objetivos que persigue	Promover la presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos los niveles y puestos de trabajo
Descripción detallada de la medida	Dar preferencia a la hora de promocionar a las personas del sexo menos representado en el puesto de destino.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Medio plazo.
Responsable	Responsable de cada departamento.
Recursos asociados	Humanos.
Indicadores de seguimiento	✓ N.º promociones realizadas implementando dicha medida.

❖ Cronograma

Medidas de Clasificación profesional	Plazo
Otorgar carácter preferente a las personas del sexo menos representado para promocionar en caso de igualdad de méritos y capacidad.	Medio plazo: 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 establece el siguiente objetivo 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 5	
Área de actuación	Formación
Medida	Formar en materia de igualdad a personas con poder de decisión en la empresa para evitar sesgos de género en la política e imagen de la empresa.
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 personas con poder de decisión en la empresa (dirección y mandos medios), así como a responsables de contratación y comunicación interna y externa, de tal forma que la política de la empresa quede libre de sesgos de género.
Personas destinatarias	Dirección, jefaturas medias y personas encargadas de la comunicación interna/ externa y la selección y contratación.
Cronograma de implantación	Medio plazo.
Responsable	Empresas colaboradoras de formación o responsables de departamento.
Recursos asociados	Formaciones externas y/o internas.
Indicadores de seguimiento	✓ Registro de las acciones formativas impartidas en la empresa, con el dato desagregado por sexo de sus participantes.

FICHA DE MEDIDA 6	
Área de actuación	Formación
Medida	Formar en igualdad de oportunidades al conjunto de la plantilla.
Objetivos que persigue	Sensibilizar en materia de igualdad a la plantilla de la empresa.
Descripción detallada de la medida	Formar y acercar a los/las trabajadores/as al concepto de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres para mejorar su conocimiento y compromiso al respecto.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Medio plazo.
Responsable	Empresas colaboradoras de formación o responsables de departamento.
Recursos asociados	Formaciones externas y/o internas.
Indicadores de seguimiento	✓ Nº trabajadores/as formados/as en igualdad/ Nº total trabajadores/as.

❖ Cronograma

Medidas de Formación	Plazo
Formar en materia de igualdad a personas con poder de decisión en la empresa para evitar sesgos de género en la política e imagen de la empresa.	Medio plazo: de uno a tres años
Formar en igualdad de oportunidades al conjunto de la plantilla.	

7.4. Promoción profesional

❖ Objetivos específicos del área

Como ha sido comentado previamente, existe segregación vertical en la empresa debido a la elevada infrarrepresentación femenina en la plantilla, aunque ambos sexos cuentan con un similar porcentaje de concentración en todos los niveles. Se proponen una serie de objetivos con el fin de buscar la paridad en niveles de mando a la vez que se incorporan mujeres:

- a) Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles y puestos de trabajo con el fin de minorar la segregación vertical y horizontal.
- b) Garantizar que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres para ocupar puestos de mayor responsabilidad.

❖ Medidas de acción específicas del área

FICHA DE MEDIDA 7	
Área de actuación	Promoción profesional
Medida	En igualdad de méritos, fomentar la promoción de las personas cuyo sexo esté infrarrepresentado en el nivel jerárquico de destino.
Objetivos que persigue	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles y puestos de trabajo con el fin de minorar la segregación vertical y horizontal.
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	Largo plazo.
Responsable	Responsable del departamento del puesto a cubrir.
Recursos asociados	Historial procesos de promoción, candidaturas disponibles, sistema de valoración de perfiles.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Chequeo periódico de la distribución de personas por sexo y % en departamentos, puestos de trabajo y nivel jerárquico. ✓ Registro de nº y porcentaje de candidaturas barajadas, desagregado por sexo y proceso. ✓ Nº de procesos de promoción en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia. ✓ Nº y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente promocionadas. ✓ Nº de personas con reducción de jornada por conciliación efectivamente promocionadas.

FICHA DE MEDIDA 8	
Área de actuación	Promoción profesional
Medida	Difundir internamente las promociones de forma transparente y especificando acciones de discriminación positiva.
Objetivos que persigue	Garantizar que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades para ocupar puestos de mayor responsabilidad.
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	Largo plazo.
Responsable	Responsable de los departamentos con vacantes.
Recursos asociados	Tablones de anuncios, email u otros.

Plan de Igualdad de Nortempo Empresa de Trabajo Temporal, S.L. (2023-2027)

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.
----------------------------	--

FICHA DE MEDIDA 9	
Área de actuación	Promoción profesional
Medida	Promover mediante la formación la capacitación de personas cuyo sexo se encuentre infrarrepresentado en ciertos departamentos y puestos de trabajo para ocupar posiciones en caso de vacantes.
Objetivos que persigue	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles y puestos de trabajo con el fin de minorar la segregación horizontal.
Descripción detallada de la medida	Una vez detectadas las necesidades de mejora y establecidos los planes de carrera, trazar un recorrido formativo que capacite a las personas que, en igualdad de condiciones meritórias, pertenezcan al sexo infrarrepresentado en los puestos diana, disminuyendo así la segregación.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Largo plazo.
Responsable	Responsables de departamentos, proveedores recursos formativos, etc.
Recursos asociados	Sistema de evaluación del desempeño, planes de carrera, acciones formativas.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ✓ N.º mujeres formadas como plan de carrera / N.º personas formadas como plan de carrera ✓ N.º acciones formativas dirigidas a la promoción profesional con desglose de participantes

❖ **Cronograma**

Medidas de Promoción profesional	Plazo
En igualdad de méritos, fomentar la promoción de las personas cuyo sexo esté infrarrepresentado en el nivel jerárquico de destino.	Largo plazo: de tres a cuatro años
Difundir internamente las promociones de forma transparente y especificando acciones de discriminación positiva.	
Promover mediante la formación la capacitación de personas cuyo sexo se encuentre infrarrepresentado en ciertos departamentos y puestos de trabajo para ocupar posiciones en caso de vacantes.	

7.5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial

❖ Objetivos específicos del área

Para alcanzar la plena igualdad debemos partir de la realidad actual de la empresa, sus condiciones horarias, de jornada y retribución. Para ello se establecen una serie de medidas que ayuden a sostener la igualdad mediante los siguientes objetivos:

- a) Garantizar el principio de Igualdad en las condiciones de trabajo.

❖ Medidas de acción específicas del área

FICHA DE MEDIDA 10	
Área de actuación	Condiciones de trabajo
Medida	Continuar la política retributiva libre de sesgos de género.
Objetivos que persigue	Garantizar el principio de Igualdad en las condiciones de trabajo.
Descripción detallada de la medida	Revisar la política salarial, corrigiendo todo aquello que pueda provocar un desajuste con la misma.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Medio plazo.
Responsable	Departamento RRHH.
Recursos asociados	Auditoría salarial y normativa en materia de igualdad.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Revisión, y modificación en caso pertinente de la auditoría salarial. ✓ N.º de correcciones realizadas en la auditoría salarial.

FICHA DE MEDIDA 11	
Área de actuación	Condiciones de trabajo
Medida	Continuar llevando a cabo la prevención de riesgos y la vigilancia de salud según los criterios de perspectiva de género.
Objetivos que persigue	Garantizar el principio de Igualdad en las condiciones de trabajo.
Descripción detallada de la medida	Incluir la perspectiva de género en la evaluación de los riesgos laborales y la prevención, revisando las diferencias entre mujeres y hombres (cargas máximas) y la adaptación de puestos de trabajo para mujeres embarazadas. Dar difusión del documento.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Medio plazo.
Responsable	Persona encargada de la PRL y empresas colaboradoras.
Recursos asociados	VPT, auditoría salarial y normativa en materia de igualdad.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Revisión periódica de la prevención de riesgos y la vigilancia de la salud.

Plan de Igualdad de Nortempo Empresa de Trabajo Temporal, S.L. (2023-2027)

FICHA DE MEDIDA 12	
Área de actuación	Condiciones de trabajo
Medida	Formación en igualdad para las personas encargadas de evaluar a la plantilla mediante el sistema establecido por la empresa de OKRs.
Objetivos que persigue	Garantizar el principio de Igualdad en las condiciones de trabajo.
Descripción detallada de la medida	Formar en materia específica de igualdad a las personas encargadas de evaluar al conjunto de la plantilla mediante el Sistema de evaluación de OKRs fijado por la empresa.
Personas destinatarias	Mandos medios.
Cronograma de implantación	Medio plazo.
Responsable	Empresas colaboradoras de formación/ Departamento RRHH.
Recursos asociados	Formaciones externas y/o internas.
Indicadores de seguimiento	✓ Registro de las acciones formativas impartidas en la empresa, con el dato desagregado por sexo de sus participantes.

FICHA DE MEDIDA 13	
Área de actuación	Condiciones de trabajo
Medida	Formación específica en materia comercial al personal femenino para la disminución de la brecha salarial procedente de los complementos salariales.
Objetivos que persigue	Garantizar el principio de Igualdad en las condiciones de trabajo.
Descripción detallada de la medida	Formar en materia comercial a las mujeres para la reducción y/o eliminación de la brecha salarial existente derivada de los complementos salariales ((bonus, incentivos etc).
Personas destinatarias	Plantilla femenina
Cronograma de implantación	Medio plazo.
Responsable	Empresas colaboradoras de formación/ Departamento RRHH.
Recursos asociados	Formaciones externas y/o internas.
Indicadores de seguimiento	✓ Registro de las acciones formativas impartidas en la empresa en materia comercial.

❖ **Cronograma**

Medidas de Condiciones de trabajo	Plazo
Continuar la política retributiva libre de sesgos de género.	Medio plazo: de uno a tres años
Continuar llevando a cabo la prevención de riesgos y la vigilancia de salud según los criterios de perspectiva de género.	
Formación en igualdad para las personas encargadas de evaluar a la plantilla mediante el sistema establecido por la empresa de OKRs.	
Formación específica en materia comercial al personal femenino para la disminución de la brecha salarial procedente de los complementos salariales.	

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

❖ **Objetivos específicos del área**

La empresa respeta la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de su plantilla, por lo que se propone el siguiente objetivo para apoyar el ejercicio corresponsable de sus derechos:

- a) Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

❖ **Medidas de acción específicas del área**

FICHA DE MEDIDA 14	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Medida	Implementar y difundir 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 RRHH.
Recursos asociados	Calendario y jornada laboral de la plantilla.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Verificar si se han instaurado el protocolo de desconexión digital. ✓ Nº de trabajadores/as con dispositivos móviles, desagregados por sexo y porcentajes.

FICHA DE MEDIDA 15	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Medida	Establecer y difundir una política de teletrabajo.
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 teletrabajo que ayude a la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Corto plazo.
Responsable	Departamento RRHH.
Recursos asociados	Calendario y jornada laboral de la plantilla, protocolo de teletrabajo.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Verificar si se ha instaurado el protocolo de teletrabajo. ✓ Nº de trabajadores/as que disfrutaban del teletrabajo, desagregados por sexo y porcentajes

Plan de Igualdad de Nortempo Empresa de Trabajo Temporal, S.L. (2023-2027)

FICHA DE MEDIDA 16	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Medida	Elaborar un estudio periódico sobre las medidas de conciliación que ofrece la empresa.
Objetivos que persigue	Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Descripción detallada de la medida	Elaboración de un estudio periódico sobre las medidas de conciliación que ofrece la empresa para adecuarse a las necesidades de la plantilla.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Medio plazo.
Responsable	Departamento RRHH.
Recursos asociados	Necesidades de conciliación de la plantilla.
Indicadores de seguimiento	✓ Verificar si se ha llevado a cabo el estudio sobre las medidas de conciliación.

FICHA DE MEDIDA 17	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Medida	Posibilidad de disfrute intermitente del permiso por hospitalización o enfermedad grave de familiares.
Objetivos que persigue	Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Descripción detallada de la medida	Posibilidad de disfrute intermitente del permiso por hospitalización o enfermedad grave de familiares, establecido en la legislación vigente, mientras se mantenga el hecho causante.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Corto plazo.
Responsable	Departamento RRHH.
Recursos asociados	Necesidades de conciliación de la plantilla.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Verificar si se ha instaurado esta medida de conciliación. ✓ Nº de personas trabajadoras que se han acogido a este derecho.

❖ Cronograma

Medidas de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral	Plazo
Implementar y difundir una política de desconexión digital.	Corto plazo: máximo doce meses
Establecer y difundir una política de teletrabajo.	
Posibilidad de disfrute intermitente del permiso por hospitalización o enfermedad grave de familiares.	
Elaborar un estudio periódico sobre las medidas de conciliación que ofrece la empresa.	Medio plazo: de uno a tres años

7.7. Infrarrepresentación femenina

❖ Objetivos específicos del área

Tras observarse la existencia de segregación vertical y 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 18	
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	Responsables de departamento.
Recursos asociados	Clasificación profesional.
Indicadores de seguimiento	✓ Nº mujeres y hombres y porcentaje por nivel jerárquico puesto de trabajo y departamento, en comparación con el año precedente y la situación de partida (informe diagnóstico).

FICHA DE MEDIDA 19	
Área de actuación	Infrarrepresentación femenina.
Medida	Promover mediante la selección, formación y promoción, 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	Largo plazo.
Responsable	Responsable del departamento diana.
Recursos asociados	Procedimiento de selección, Plan formativo anual y Registro de promociones.
Indicadores de seguimiento	✓ Nº procesos de selección y promoción en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia.

❖ Cronograma

Medidas de Infrarrepresentación femenina	Plazo
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
Promover mediante la selección, formación y promoción, la presencia igualitaria de mujeres y hombres en todos los niveles y puestos de trabajo.	Largo plazo: de tres a cuatro 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 20	
Área de actuación	Retribuciones
Medida	Revisión y actualización del registro retributivo anualmente.
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	Realizar el registro retributivo anualmente.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Corto plazo.
Responsable	Departamento RRHH.
Recursos asociados	Auditoría salarial, registro retributivo, análisis de la brecha de género, política salarial.
Indicadores de seguimiento	✓ Verificar si se ha realizado el registro retributivo anual.

FICHA DE MEDIDA 21	
Área de actuación	Retribuciones
Medida	Plasmar la política retributiva de la empresa en un documento interno donde se refleje el respeto al principio de igualdad.
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	Elaborar un documento interno donde se recoja todo lo relacionado con la política retributiva que sigue la empresa, perfiles destinatarios y sus conceptos vengán definidos y basados en criterios claros, objetivos y neutros, libres de sesgos de género.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Medio plazo.
Responsable	Departamento RRHH
Recursos asociados	Auditoría salarial, registro retributivo, análisis de la brecha de género, política salarial.
Indicadores de seguimiento	✓ Verificar si se ha plasmado la política retributiva en un documento interno.

❖ **Cronograma**

Medidas de Retribuciones	Plazo
Revisión y actualización del registro retributivo anualmente.	Corto plazo: máximo doce meses
Plasmar la política retributiva de la empresa en un documento interno donde se refleje el respeto al principio de igualdad.	Medio plazo: de uno a tres años

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

❖ **Objetivos específicos del área**

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:

- a) Garantizar un entorno laboral libre de acoso sexual y por razón de sexo.
- b) 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 22	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
Medida	Difusión del protocolo de acoso sexual y/o 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	Difusión de la nueva actualización del protocolo propio para la prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo y difundirlo a toda la plantilla por diversos medios (portal del empleado, manual de bienvenida, tablón de anuncios...), así como la forma de acceder al mismo.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Corto plazo.
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Protocolo ante el acoso y canales de comunicación habituales: intranet, tablón de anuncios, etc.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Verificación de la difusión el protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla. ✓ Nº de personas que han presentado informe /denuncia.

FICHA DE MEDIDA 23	
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 equipo instructor.
Cronograma de implantación	Medio plazo.
Responsable	Empresas colaboradoras de formación o departamento de RR.HH.
Recursos asociados	Plan formativo anual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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
Difusión del protocolo de acoso sexual y/o 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. Apoyo a las víctimas de Violencia de Género

❖ Objetivos específicos del área

- a) Mantener una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la Violencia de Género.

❖ Medidas de acción específicas del área

FICHA DE MEDIDA 24	
Área de actuación	Apoyo a las víctimas de Violencia de Género.
Medida	Participar de forma activa, ya sea por medio de una campaña, boletín o colocación de cartelería durante la semana previa al 25 de noviembre, con motivo del Día Internacional contra la Violencia de Género.
Objetivos que persigue	Mantener una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la Violencia de Género.
Descripción detallada de la medida	Con motivo del 25 de noviembre, Día Internacional de la eliminación de la Violencia contra la mujer, se mantendrá anualmente una campaña de comunicación, eligiendo el medio más efectivo para conmemorar esta fecha e informar a la plantilla.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Corto plazo
Responsable	Departamento de RRHH y Marketing.
Recursos asociados	Los propios de los que dispone la empresa.
Indicadores de seguimiento	✓ Acciones llevadas a cabo: cartelería, correos electrónicos, boletín...

FICHA DE MEDIDA 25	
Área de actuación	Apoyo a las víctimas de Violencia de Género.
Medida	Elaboración y difusión de un protocolo de Violencia de Género.
Objetivos que persigue	Mantener una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la Violencia de Género.
Descripción detallada de la medida	Difundir el protocolo propio de Violencia de Género, así como difundirlo y posicionarlo en un lugar de fácil acceso de forma anónima.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Corto plazo
Responsable	Departamento de RRHH/Legal/ Comisión de seguimiento de PDI.
Recursos asociados	Protocolo de Violencia de Género.
Indicadores de seguimiento	✓ Verificar la realización y difusión del protocolo de Violencia de Género.

Plan de Igualdad de Nortempo Empresa de Trabajo Temporal, S.L. (2023-2027)

FICHA DE MEDIDA 26	
Área de actuación	Apoyo a las víctimas de Violencia de Género.
Medida	Formar en Violencia de Género a personas clave en la empresa.
Objetivos que persigue	Mantener una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la Violencia de Género.
Descripción detallada de la medida	Formación específica sobre la Violencia de Género, los recursos y los protocolos de actuación disponibles para las posibles víctimas, dirigidas a las personas responsables de la gestión del personal.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Largo plazo
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Acciones formativas internas/externas.
Indicadores de seguimiento	✓ N.º y tipo de acciones formativas en la materia impartida y asistentes, desagregados por sexo.

❖ **Cronograma**

Medidas de Violencia de género	Plazo
Participar de forma activa, ya sea por medio de una campaña, boletín o colocación de cartelería durante la semana previa al 25 de noviembre, con motivo del Día Internacional contra la Violencia de Género.	Corto plazo: máximo doce meses
Elaboración y difusión de un protocolo de Violencia de Género.	
Formar en Violencia de Género a personas clave en la empresa.	Largo plazo: de tres a cuatro años

7.11. 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 27	
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 28	
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 RR.HH. y Marketing.
Recursos asociados	Canales de comunicación habituales: página web, tablón de anuncios, intranet, etc.
Indicadores de seguimiento	✓ Publicaciones en relación con el compromiso de la empresa con la igualdad y el presente Plan.

Plan de Igualdad de Nortempo Empresa de Trabajo Temporal, S.L. (2023-2027)

FICHA DE MEDIDA 29	
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	Gerencia, responsable de RR.HH. y mandos medios.
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 inmediatas (con carácter inmediato)

ÁREA	MEDIDA
Selección y Contratación	Transmitir a las plataformas de reclutamiento el compromiso de la empresa con la igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

b) Medidas a corto plazo (con carácter inmediato – doce meses)

ÁREA	MEDIDA
Selección y Contratación	Difundir las ofertas de trabajo respetando los principios de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres aplicando un lenguaje neutro e imágenes no sexistas. En procesos de selección, y ante candidaturas de igual mérito y capacidad, priorizar la contratación del sexo infrarrepresentado en dicha posición.
Conciliación la vida personal, familiar y laboral	Implementar y difundir una política de desconexión digital.
	Establecer y difundir una política de teletrabajo.
	Posibilidad de disfrute intermitente del permiso por hospitalización o enfermedad grave de familiares.
Retribuciones	Revisión y actualización del registro retributivo anualmente.
Prevención del acoso sexual	Difusión del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo.
Apoyo a las víctimas de Violencia de Género	Participar de forma activa, ya sea por medio de una campaña, boletín o colocación de cartelería durante la semana previa al 25 de noviembre, con motivo del Día Internacional contra la Violencia de Género.
	Elaboración y difusión de un protocolo de Violencia de Género.
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.

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

ÁREA	MEDIDA
Clasificación profesional	Otorgar carácter preferente a las personas del sexo menos representado para promocionar en caso de igualdad de méritos y capacidad.
Conciliación la vida personal, familiar y laboral	Elaborar un estudio periódico sobre las medidas de conciliación que ofrece la empresa.
Formación	Formar en materia de igualdad a personas con poder de decisión en la empresa para evitar sesgos de género en la política e imagen de la empresa.
	Formar en igualdad de oportunidades al conjunto de la plantilla.
Condiciones de trabajo	Continuar la política retributiva libre de sesgos de género
	Continuar llevando a cabo la prevención de riesgos y la vigilancia de salud según los criterios de perspectiva de género
	Formación en igualdad para las personas encargadas de evaluar a la plantilla mediante el sistema establecido por la empresa de OKRs.
	Formación específica en materia comercial al personal femenino para la disminución de la brecha salarial procedente de los complementos salariales.
Infrarrepresentación femenina	Revisar periódicamente la distribución y concentración de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos y puestos de trabajo

Plan de Igualdad de Nortempo Empresa de Trabajo Temporal, S.L. (2023-2027)

Retribuciones	Plasmar la política retributiva de la empresa en un documento interno donde se refleje el respeto al principio de igualdad.
Prevención del acoso sexual	Formar a figuras clave sobre cómo prevenir, anticiparse y actuar ante situaciones de acoso.

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

ÁREA	MEDIDA
Promoción	En igualdad de méritos, fomentar la promoción de las personas cuyo sexo esté infrarrepresentado en el nivel jerárquico de destino.
	Difundir internamente las promociones de forma transparente y especificando acciones de discriminación positiva.
	Promover mediante la formación la capacitación de personas cuyo sexo se encuentre infrarrepresentado en ciertos departamentos y puestos de trabajo para ocupar posiciones en caso de vacantes.
Infrarrepresentación femenina	Promover mediante la selección, formación y promoción, la presencia igualitaria de mujeres y hombres en todos los niveles y puestos de trabajo.
Violencia de Género	Formar en Violencia de Género a personas clave en la empresa.

9. Recursos asociados

Nortempo Empresa de Trabajo Temporal, S.L. 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 la empresa.

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.

Si en algún momento se celebraran elecciones en la empresa, la representación legal de las personas trabajadoras pasará a estar formada por estos nuevos delegados, delegando su representación los sindicatos más representativos que formaron parte de la negociación del Plan de Igualdad.

Por representación de la empresa:

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	
NOMBRE COMPLETO	CARGO EN LA EMPRESA
Mónica Chouza	Directora General
Oliva Salgado	Abogada
Noelia Martínez	Abogada

Como representantes de centros con RLPT:

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	
NOMBRE COMPLETO	AFILIACIÓN DE LOS/LAS REPRESENTANTE
Sofía Liste	Delegado/a / del centro de trabajo de Ourense - UGT

Plan de Igualdad de Nortempo Empresa de Trabajo Temporal, S.L. (2023-2027)

Representantes sindicales de centros sin RLPT:

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	
NOMBRE COMPLETO	CENTRALES SINDICALES INTERVINIENTES
Cristina Calvo	Sindicato externo UGT
Paula Baamonde	Sindicato externo UGT

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: 30 de marzo de 2024
- ✓ 2ª reunión seguimiento y evaluación: 30 de marzo de 2025
- ✓ 3ª reunión seguimiento: 30 de marzo de 2026
- ✓ 4ª reunión seguimiento y evaluación: 30 de marzo de 2027

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 Nortempo Empresa de Trabajo Temporal, S.L. 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 SIMA.

En prueba de conformidad, se aprueba el presente Plan de Igualdad en Coruña, a 30 de marzo de 2023.



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 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				

