

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

GRUPO CAPGEMINI ESPAÑA
OCTUBRE 2023





INDICE

1	INTRODUCCIÓN	4
1.1	Presentación de la empresa	4
1.2	Compromiso de la Entidad con la Igualdad	4
1.3	Características del Grupo Empresarial	5
1.4	Marco normativo.....	5
2	ANÁLISIS Y PUNTO DE PARTIDA.....	8
2.1	Diagnóstico de Igualdad.....	8
2.2	Principales conclusiones del Diagnóstico de Igualdad.....	9
2.3	Auditoría retributiva	17
2.3.1	Conclusiones de la Auditoría Retributiva.....	17
2.3.2	Objetivos y Plan de Actuación	32
3	CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN	34
3.1	Determinación de las partes que lo conciertan	34
3.2	Ámbito Personal, territorial y temporal.....	34
3.3	Características del Plan de Igualdad	35
4	ESTRUCTURA	36
5	PROGRAMA DE ACTUACIÓN	37
5.1	Cultura y Gestión Organizativa	37
5.2	Comunicación, Información y Sensibilización	38
5.3	Proceso de Acceso, Selección y Contratación.	39
1	Garantizar que los medios de comunicación que sirvan Garantizar la aplicación en toda la organización de sistemas objetivos de selección de personal bajo el principio de igualdad removiendo los obstáculos que puedan interferir para su aplicación efectiva.....	39
2	Garantizar que existe equilibrio entre mujeres y hombres en los diferentes tipos de contratación y puestos, priorizando la cobertura de vacantes de manera interna.....	39
3	Potenciar las acciones que favorezcan la participación de mujeres en procesos de selección donde tengan menor representación.....	40
4	Clasificación Profesional.....	41
5	Formación	41
6	Promoción y desarrollo.....	44
7	Retribución y Auditoría salarial	45
8	Derechos de la vida personal, familiar y laboral.....	45
9	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.....	48
10	Salud laboral desde una perspectiva de género.	48
11	Violencia de género.....	49
12	Infrarrepresentación femenina.....	50
6	COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	52
6.1	Composición.....	52
6.2	Atribuciones y Funciones	53
6.2.1	Funciones Generales.....	53
6.2.2	Funciones Específicas	53
6.2.3	Funcionamiento	54



6.2.4. Procedimiento de revisión del Plan de Igualdad	54
6.2.5. Medios y Recursos puestos a disposición para el seguimiento y aplicación del Plan de Igualdad	54
6.2.6. Duración y vigencia	55
6.2.7. Confidencialidad y deber de sigilo	55
6.2.8. Solución extrajudicial de conflictos	55
6.3 Procedimiento de modificación	55
ANEXO I – FICHAS DE TRABAJO DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	57
ANEXO II – CRONOGRAMA	174



1 INTRODUCCIÓN

1.1 Presentación de la Empresa

Capgemini España SL pertenece al Grupo Capgemini, actualmente líder mundial en servicios de consultoría, transformación digital, tecnología e ingeniería. Dicho Grupo fue fundado en 1967 en Francia como una compañía dedicada a las tecnologías de la información (IT). Su sede se encuentra en París, y opera en 50 países.

Algunos de estos hitos más relevantes y recientes, ha sido la adquisición de Altran Technologies por parte del Grupo Capgemini en el 2019-2020.

Ofrece un amplio abanico de servicios de consultoría a sus clientes, desde la estrategia y el diseño hasta la gestión de operaciones, todo ello impulsado por la innovación en áreas como el cloud, los datos, la IA, la conectividad, el software y las plataformas y entornos digitales.

En cuanto a la estructura organizativa, Capgemini está formada por 11.011 personas, que trabajan en sus sedes de Madrid, Barcelona, Asturias, Valencia, Sevilla, Murcia, Cádiz, Málaga, Valladolid, Zaragoza, Vitoria, Vigo, San Sebastián y El Ferrol. Es miembro fundador de la Asociación Española de Consultoría y trabaja con dos de cada tres empresas IBEX 35.

1.2 Compromiso de la Entidad con la Igualdad

Como parte de su estrategia de Responsabilidad Social Corporativa, Capgemini España está asociada con varias instituciones de diversos ámbitos. El objetivo es colaborar con organismos sociales y empresariales para promover la divulgación de sus actividades. La Compañía apuesta por el desarrollo profesional y bienestar de sus profesionales y trabajar juntos y juntas en iniciativas sociales y medioambientales.

Capgemini España ha firmado el Charter de la Diversidad, a través de la cual se reafirma en su compromiso con el cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad de oportunidad y antidiscriminación, y asume los siguientes principios básicos.

- Sensibilizar sobre los principios de igualdad de oportunidades y de respeto a la diversidad.
- Avanzar en la construcción de una plantilla diversa.
- Promover la inclusión, evitando cualquier tipo de discriminación (directa o indirecta) en el trabajo.
- Considerar la diversidad en todas las políticas de recursos humanos.
- Impulsar la conciliación a través de un equilibrio en los tiempos de trabajo, familia y ocio.
- Reconocer la diversidad de sus empresas clientes, siendo esta también, fuente de innovación y desarrollo.
- Extender y comunicar el compromiso hacia las personas trabajadoras.
- Difundir este compromiso entre sus empresas proveedoras.
- Trasladar y hacer llegar este compromiso a administraciones, organizaciones empresariales, sindicatos, y demás agentes sociales.
- Reflejar las actividades de apoyo a la no discriminación.



1.3 Características del Grupo Empresarial

Con la entrada en vigor del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, se establece la posibilidad de poder realizar planes de igualdad de grupo. Así en el apartado 6 del artículo 2 de la citada normativa, se establece lo siguiente:

“Las empresas que componen un grupo de empresas podrán elaborar un plan único para todas o parte de las empresas del grupo, negociado conforme a las reglas establecidas en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores para este tipo de convenios, si así se acuerda por las organizaciones legitimadas para ello. Esta posibilidad no afecta a la obligación, en su caso, de las empresas no incluidas en el plan de grupo de disponer de su propio plan de igualdad”

Por este motivo, se ha realizado el diagnóstico de situación de cada una de las empresas que conforman el Grupo Capgemini en España y que tienen más de 50 personas trabajadoras.

El Grupo de empresas Capgemini en España se conforma por tres sociedades con obligación legal al tener más de 50 personas trabajadoras en su plantilla, todas ellas actúan en el ámbito de la consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública. Cada una de ellas cuenta con sus propios centros de trabajo y gestión operacional, y con departamentos transversales para todas las sociedades de servicios corporativos, como son Recursos Humanos, Prevención de Riesgos Laborales, Asesoría Jurídica, etc., si bien comparten procesos y procedimientos relacionados con la gestión de las personas.

A continuación, indicamos las empresas que conforman el Grupo y que cuentan en su plantilla con más de 50 personas trabajadoras, así como su actividad principal y convenio colectivo de referencia de aplicación. Hay que tener en cuenta que desde el 1 de Enero de 2023 Altran se ha integrado dentro de Capgemini, sin embargo, cuentan con diagnósticos diferenciados por empezar el proceso de negociación del plan de igualdad cuando eran sociedades independientes:

- **Capgemini España, S.L.** con CIF: B08377715, que actúa principalmente bajo el Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública. Dentro de éste, hay diferentes colectivos: Colectivo General, Colectivo Sogeti 2010, Colectivo Sogeti 2019 y Colectivo Altran.
- **Altran Innovación S.L.** con CIF: B80428972, que actúa bajo el Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública. Dentro de éste, hay diferentes colectivos: Colectivo CIS, Colectivo Rodriser, Colectivo Tech, Colectivo Teccon y Colectivo Innovación.
- **ACIE Agencia de Certificación Española S. L.** con CIF: B82271313, que actúa bajo el Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública.

1.4 Marco normativo

El presente Plan de Igualdad se construye bajo el marco regulatorio que nace de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva y real de mujeres y hombres, la cual amplió y desarrolló sus derechos y obligaciones para los distintos tipos de organizaciones empresariales a través del 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.

Respecto del marco legal de aplicación, son especialmente relevantes los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, que dispone y se cita textualmente:



Artículo 45 Elaboración y aplicación de los planes de igualdad

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.
2. En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.
3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.
4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.
5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras.

Artículo 46 Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.



- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.*
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.*
- g) Infrarrepresentación femenina.*
- h) Retribuciones.*
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.*

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

4. Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.

5. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.

6. Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.

Dentro de este marco, entró en vigor a inicios del año 2019, el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que modificó la citada Ley Orgánica 3/2007 introduciendo entre otras cuestiones, la obligación progresiva a aquellas compañías de más de 150, 100 y hasta 50 empleados/as, de contar con un Plan de Igualdad aprobado de conformidad con la Ley de Igualdad previamente referida.

Para la elaboración del Plan de Igualdad, se ha tenido en cuenta, además, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y el Real Decreto 9002/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.



2 ANÁLISIS Y PUNTO DE PARTIDA

2.1 Diagnóstico de Igualdad

Para la elaboración del presente documento, la Compañía ha contado con el asesoramiento de Auren Consultores S.P. S.L.P. (Auren) como empresa experta en la materia, los cuales han colaborado en la elaboración de los diagnósticos previo análisis de la información cualitativa y cuantitativa proporcionada por la Compañía, así como en la valoración de las propuestas de las medidas a adoptar y en la elaboración del documento final del Plan de Igualdad del Grupo Capgemini en España.



2.2 Principales conclusiones del Diagnóstico de Igualdad.

Tras el análisis realizado a fecha de corte 31/12/2021, se llegó a las siguientes **conclusiones cualitativas por sociedades:**

Capgemini

- **Capgemini España S.L.** fue fundada en 1975 y tiene su sede principal en Madrid. Su plantilla se encuentra bajo diferentes convenios colectivos de aplicación, siendo el mayoritario el Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública. La empresa cuenta con un Plan de Igualdad acordado con la representación legal de las personas trabajadoras en diciembre de 2017 y registrado en marzo de 2021, a través del cual muestra su compromiso con la igualdad con diferentes iniciativas. En relación con las **Condiciones de Trabajo**, la empresa cuenta con un procedimiento de desconexión digital, así como con políticas de flexibilidad horaria, teletrabajo, movilidad geográfica, control y registro de jornada, y acuerdo de disponibilidades.
- Respecto a la dimensión de **Acceso al empleo y Selección**, se han podido analizar la política de selección (donde se detalla el procedimiento, las fases de este proceso, las personas que intervienen en las entrevistas, etc.) así como las ofertas de empleo, redactadas con lenguaje inclusivo en las publicadas de forma externa, además de un documento en forma de soporte para redactar las ofertas de empleo bajo un lenguaje inclusivo. Es recomendable desarrollar y compartir guiones para las personas que intervienen en las entrevistas poniendo foco en la igualdad. También se recomienda desarrollar un protocolo de selección para proveedores cuando se externalicen búsquedas puntuales.
- En cuanto a la dimensión de **Formación**, se ha podido analizar la política de formación (en la que se esquematizan las fases del procedimiento y se incluyen las diferentes etapas del proceso, los desencadenantes de la necesidad de la formación, resultados de las evaluaciones, los recursos y los outputs. Además, se esquematizan las fases del proceso de formación, las personas que participan y cuál es su cometido). La Empresa cuenta con un Plan de Formación Anual y un protocolo de formación. Por otro lado, la Empresa cuenta con mecanismos de evaluación de la formación y un proceso de detección de necesidades formativas. Sería recomendable incluir en la oferta formativa proporcionada acciones formativas en estereotipos y sesgos de género, diversidad e igualdad de oportunidades.
- Con respecto a la **Promoción y Desarrollo**, la Compañía cuenta con un procedimiento estándar para la evaluación del desempeño realizado de forma anual, una práctica de promociones basadas en la excelencia en el desempeño, en competencias y grupo profesional. Se recomienda incluir dentro del plan de formación algunas acciones que favorezcan el desarrollo de los perfiles, para favorecer el acceso de la plantilla a posiciones de mayor responsabilidad.
- Atendiendo a la dimensión de **Retribución y Auditoría Salarial**, la Empresa tiene una práctica habitual respecto al modelo retributivo y documentos relacionados con la política de revisiones salariales, para lo cual se recomienda formalizar el proceso de establecimiento de la retribución en un solo documento donde se plasme el compromiso con la igualdad y se detallen las bases de su estructura retributiva. Asimismo, cuentan con un modelo de valoración de puestos, que considera dentro de su estructura los criterios que indica el Real Decreto 902/2020 y el Estatuto de los Trabajadores, incluyendo factores de valoración objetivos y vinculados con el desarrollo de su actividad laboral. El resultado de la valoración de los puestos muestra una congruencia con la organización y sector de actividad, evitando factores que puedan incidir en desigualdades de género e inequidades retributivas.



- En cuanto al ejercicio de los **Derechos de la Vida Personal y Familiar**, la Empresa pone a disposición de su plantilla una amplia relación de beneficios por encima de los recogidos en sus convenios colectivos, centrados en la conciliación y la corresponsabilidad de la vida familiar. Para la coordinación de las vacaciones, la Empresa cuenta con una herramienta interna, que facilita la gestión, solicitud y aprobación de las vacaciones. Se recomienda diseñar un plan de difusión para potenciar el conocimiento y uso de las medidas disponibles y así favorecer la conciliación y la corresponsabilidad.
- Por último, en la dimensión de **Prevención del Acoso y PRL**, la Empresa dispone de un Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, donde se detallan los principios rectores y el procedimiento a seguir. Además, se dispone de un análisis propio para la prevención de riesgos laborales en caso de embarazo y lactancia.
- En los documentos de la Compañía analizados no se han encontrado sesgos ni discriminación por género, aplicando el principio de igualdad en el cumplimiento de normas, y solo se identifica un uso puntual del masculino genérico.

Altran

- **Altran Innovación S.L.**, fue fundada en España en 1975. Perteneció al sector de la consultoría tecnológica y actúa bajo la aplicación del Convenio Colectivo Estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública. La empresa cuenta con un Plan de Igualdad registrado en 2019 a través del cual muestra su compromiso con la igualdad con diferentes iniciativas. En cuanto a la dimensión de **Condiciones de Trabajo**, la Empresa cuenta con políticas de teletrabajo, flexibilidad horaria, movilidad geográfica, y protocolo para regular las guardias, disponibilidades e intervenciones. De forma general no se encuentran sesgos de género ni discriminación, pero se recomienda revisar la redacción masculina genérica.
- Respecto a la dimensión de **Cobertura de Vacantes, Selección y Contratación**, se han podido analizar la política de selección (donde se detalla la estrategia, el procedimiento, las fases de este proceso, las personas que intervienen y sus responsabilidades) así como las ofertas de empleo externas e internas, donde se redacta con un lenguaje inclusivo. Adicionalmente, se ha analizado un soporte para las personas entrevistadoras para guiar en la realización de la entrevista sin sesgos ni discriminación de género. También se recomienda desarrollar un protocolo de selección para proveedores cuando se externalicen búsquedas puntuales. De forma general no se encuentran sesgos de género ni discriminación, pero se recomienda revisar la redacción masculina genérica de procedimientos de selección y soportes para las personas que entrevistan.
- En cuanto a la dimensión de **Formación**, cabe destacar que la Empresa cuenta con un Plan de Formación Anual y un protocolo de formación. Además, la Empresa cuenta con mecanismos de detección de necesidades formativas y encuestas de valoración de las acciones formativas para hacerlas lo más eficientes posible. De forma general los documentos analizados utilizan un lenguaje inclusivo sin sesgos de género ni discriminación.
- Con respecto a la dimensión **Promoción y Desarrollo**, la Compañía cuenta con un procedimiento estándar para las promociones y el desarrollo basado en el reconocimiento y la consecución de objetivos. Se debería revisar la redacción de la política de promoción, donde se utiliza el masculino genérico para dirigirse a toda la plantilla.
- Atendiendo a la dimensión de **Retribución y Auditoría Salarial**, la empresa cuenta con una práctica respecto al modelo retributivo y algunos documentos relacionados con la política de revisiones salariales, para lo cual, se recomienda formalizar el proceso de establecimiento de la retribución en un solo documento donde se plasme el compromiso con la igualdad y detallen las bases de su estructura retributiva. Asimismo, cuentan con un modelo de valoración de puestos, que considera dentro de su estructura los criterios que indica el Real Decreto 902/2020 y el Estatuto de los Trabajadores, incluyendo factores de valoración objetivos y vinculados con el desarrollo de su actividad laboral. El resultado de la valoración de los puestos muestra una congruencia con la organización y sector de actividad, evitando factores que puedan incidir en desigualdades de género e inequidades retributivas.



- En cuanto al ejercicio de **los Derechos de la Vida Personal y Familiar**, la Empresa pone a disposición de su plantilla beneficios por encima de los recogidos en el convenio colectivo, centrados en la conciliación y la corresponsabilidad de la vida familiar. Dichos beneficios y medidas son accesibles a toda la plantilla a través de la intranet. Los documentos analizados, por lo general, no presentan sesgos ni discriminación por género.
- Por último, en la dimensión de **Prevención del Acoso y PRL**, la Empresa dispone de un Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, donde se detallan los principios rectores, el procedimiento a seguir, pero se recomienda adaptarlos a la normativa vigente y una vez actualizados compartirlos y difundirlos a la plantilla. Además, se dispone de un análisis propio para la prevención de riesgos laborales en caso de embarazo y lactancia. Sería recomendable revisar la redacción de los protocolos para eliminar por completo el masculino genérico empleado.
- En los documentos de la Compañía analizados no se han encontrado sesgos ni discriminación por género, aplicando el principio de igualdad en el cumplimiento de normas, y solo se identifica un uso puntual del masculino genérico.

Acie

- **ACIE, Agencia de Certificación Española, S.L.**, fundada en 2005, es una Empresa acreditada por ENAC que proporciona a las empresas seguridad jurídica en la aplicación de los incentivos y bonificaciones I+D+i y que contribuye al fomento de la innovación en el tejido empresarial español. En relación con la dimensión de **Condiciones de Trabajo**, la Empresa cuenta con procedimientos para el control de presencia. También dispone de una práctica habitual en materia de flexibilidad horaria. Más allá de las prácticas habituales, se recomienda la redacción de los protocolos de registro de jornada, desconexión digital y protocolo de vacaciones, así como una política oficial de teletrabajo.
- En lo referente a la **Cobertura de Vacantes, Selección y Contratación**, respecto a selección la Empresa cuenta con un procedimiento recogido en el documento denominado "Gestión de Recursos Humanos". Además, Altran ha venido participando en la preselección a través de su equipo de "Talent Acquisition". Disponen de descriptivos de puestos de trabajo, así como el soporte "Ficha de entrevista a candidato" para garantizar la objetividad y rigor del proceso. Se recomienda la redacción de un documento oficial con el Protocolo de selección y el desarrollo de guiones para las personas que realizan entrevistas. Se recomienda la inclusión del compromiso de ACIE con la igualdad de oportunidades en los canales de reclutamiento y el cuidado del lenguaje en las ofertas para que éste sea inclusivo.
- En cuanto a la dimensión de **Formación**, en su documento "Gestión de Recursos Humanos" la Compañía desarrolla el procedimiento de formación y su compromiso con la formación continua de su personal. En este mismo documento, se recogen los inputs para el plan de formación y para la aprobación de las necesidades formativas de la plantilla. Se recomienda redactar un documento oficial con la política de formación de la Compañía, que recoja de manera detallada el proceso, plazos y personas implicadas, así como los documentos y soportes a utilizar para solicitar formación.
- Con respecto al proceso de **Promoción y Desarrollo**, en el apartado 14 del documento "Gestión de Recursos Humanos" la compañía expone su visión de la evaluación del desempeño, indicando que dicho proceso tiene tres fases: definición del plan de carrera, seguimiento de objetivos y evaluación final. En el caso de especialistas y auditores, existe además una evaluación individualizada del desempeño con el objeto de asegurar la calidad de las evaluaciones y auditorías de proyectos. Esta evaluación se sustenta en una evaluación del desempeño procedimental y una evaluación técnica. Se recomienda redactar y publicar en un documento oficial con la Política de promoción de la compañía, que recoja quien decide y en base a qué, lo que se valora, personas involucradas en las tomas de decisiones, etc.; y asimismo contar con datos sobre los programas de desarrollo en curso dentro de la Compañía, describiendo los existentes para evaluar su incidencia en puestos infrarrepresentados y, adicionalmente, fomentar su conocimiento por la plantilla para que conozcan las opciones de desarrollo de que disponen.



- Atendiendo a la dimensión de **Retribución y Auditoría Salarial**, la empresa cuenta con una práctica respecto al modelo retributivo, para lo cual, se recomienda formalizar el proceso de establecimiento de la retribución en un solo documento donde se plasme el compromiso con la igualdad y detallen las bases de su estructura retributiva. La empresa cuenta con un modelo de valoración de puestos, que considera dentro de su estructura los criterios que indica el Real Decreto 902/2020 y el Estatuto de los Trabajadores, incluyendo factores de valoración objetivos y vinculados con el desarrollo de su actividad laboral. El resultado de la valoración de los puestos muestra una congruencia con la organización y sector de actividad, evitando factores que puedan incidir en desigualdades de género e inequidades retributivas.
- En cuanto al ejercicio de los **Derechos de Conciliación de la Vida Personal y Familiar**, la Empresa pone a disposición de su plantilla beneficios por encima de los recogidos en el convenio colectivo.
- Por último, en la dimensión de **Prevención del Acoso y PRL**, la Empresa dispone de un documento denominado Plan de Prevención donde recoge la política preventiva y diferentes anexos, pero sería recomendable redactar protocolos relativos a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y la prevención del acoso laboral.
- A grandes rasgos, en los documentos propios analizados de la Compañía no se han encontrado sesgos ni discriminación por sexo, aplicando el principio de igualdad en el cumplimiento de normas, y solo se identifica un uso puntual del masculino genérico.



Por otro lado, se llegó a las siguientes **conclusiones cuantitativas**:

Capgemini

- **Capgemini España S.L.** en cuanto a la **clasificación profesional y estructura de plantilla**, la empresa está compuesta por un 70,6% de hombres y un 29,4% de mujeres, encontrándose las mujeres por debajo de los criterios de paridad recomendados (60/40). El centro de trabajo y provincia que recoge más personas trabajadoras es el de Madrid. En cuanto a la evolución de la plantilla, se puede observar una tendencia al crecimiento desde 2018 hasta 2021. La representación femenina se mantiene estable en los cuatro periodos analizados, siempre alrededor del 29%. La edad media de la plantilla es de 38,13 años, siendo las mujeres de media 2,32 años mayores que los hombres. La plantilla tiene de media una antigüedad de 6,25 años, contando las mujeres con 1,85 años de media más que los hombres. Casi la mitad de la plantilla (44,53%) se ubica en la división de ES LP que cuenta con una representación femenina ligeramente superior al global. La categoría de convenio que aglutina más porcentaje de la plantilla es la 3 BII (20,10%), donde la representación femenina es levemente superior a la global, con un 30,65%. A nivel de grupo profesional, el nivel B es el que aglutina mayor número de personas empleadas, y cuya presencia femenina es del 30,58%. Atendiendo al nivel profesional (Grado-Subgrado), el nivel C1 acumula mayor número de personas trabajadoras, siendo un 33,03% de ellas mujeres. Si analizamos el puesto de trabajo, Software Engineering ocupa al 41,57% de la plantilla, con una presencia del 24,92% de mujeres.
- En cuanto a las **Condiciones de Trabajo**, el tipo de contrato que aglutina más personal es el Indefinido a tiempo completo (98,46%), siendo un 29,24% de estas contrataciones mujeres. En relación con la jornada de trabajo, la más utilizada es la jornada completa, que supone un 99,04% del total. La representación femenina es prácticamente la misma es del 29,20%, muy similar a la global.
- Respecto al **Acceso, Cobertura de Vacantes y Selección**, podemos observar que en el último año se incorporaron 1.953 personas, siendo un 24,5% de las mismas mujeres. El rango de edad que contó con mayor porcentaje de incorporaciones fue "hasta 25 años", suponiendo la representación femenina 3,09 puntos porcentuales menos que la global de incorporaciones. El tipo de contrato más frecuente entre las incorporaciones fue el indefinido a tiempo completo ordinario (94,78%), y el tipo de jornada, la completa (98,92%), siendo la representación femenina en ambos casos similar a la del global de las incorporaciones. Por centro de trabajo, se incorporaron más personas trabajadoras en Madrid con una representación femenina del 28,08%. El nivel profesional (Grado-Subgrado) que recibió más incorporaciones fue el nivel A1, con una presencia del 25,88% femenina. En relación con la evolución de las incorporaciones, ha ido aumentando paulatinamente entre 2018 y 2020, siendo la representación femenina estable con alrededor del 29% en los tres periodos. En cuanto a las **bajas**, de las 1.242, 289 fueron representadas por mujeres y 953 por hombres, siendo el principal motivo baja voluntaria. Por delegación, fue Madrid donde se produjeron más bajas. Por edad, la franja donde se produjeron más bajas fue la franja de 26 a 30 años. Por antigüedad, la franja donde se produjeron más bajas fue la franja de hasta 1 año. Por división, la que más bajas aglutinó fue ES LP, por Bla Eu, por Categoría de Convenio 3 EIII y por nivel profesional A1. En relación con la evolución de las bajas, se observa que estas disminuyeron entre 2018, 2019 y 2020 y que aumentan en 2021. En cuanto a la representación femenina, disminuye ligeramente en 2020 en comparación con el 2018 y 2019.
- En relación con la asistencia a **Formación** según género, se puede observar que las mujeres han registrado una asistencia del 27,7% frente al total. En términos de horas recibidas, se recibió un promedio de 3,13 horas por persona, recibiendo las mujeres un número ligeramente inferior a los hombres. La modalidad que concentra la mayor parte de asistencias es la Online-Course, en la que las mujeres suponen un 27,09%, y la que concentra el mayor número de horas es la misma, en la que el 28,83% son mujeres. En cuanto a la tipología, la formación corporativa y técnica es la que recibe un mayor número de asistencias. En ambos casos la representación femenina es inferior a la del global de formación.



- Con respecto al análisis de **Promoción y Desarrollo** se produjeron un total de 1.356 promociones, siendo el 28,4% promociones de mujeres. El centro de trabajo que más promociones tuvo fue el de Madrid, con un 26,40% del total y una representación femenina del 33,80%. Atendiendo a la edad, el mayor porcentaje de las promociones fue el de personas en el rango de edad "de 26 a 30 años" (28,10%), en el que las mujeres representan el 28,35%, prácticamente idéntica que su representación en el global de promociones. La mayor parte de las personas promocionadas contaban con una antigüedad en la empresa de entre 2 y 5 años (56,78%), siendo las mujeres el 26,10% de éstas. En el cambio de categoría las mujeres suponen el 28,39%, prácticamente idéntico a la representación en el global de promociones. La categoría de convenio que más promociones ha tenido es la E II con una representación femenina del 23,72%.
- En lo relativo a la **Dimensión Retributiva**, se observaron diferencias retributivas iguales o superiores al 25% en la media y/o mediana de puestos de igual valor en las Escalas 1, 2, 3, 4, 6, 7 y 8. Estas diferencias se encuentran concentradas en los complementos extrasalariales.
- En la dimensión de **Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Laboral**, se observa que durante el periodo analizado se concedieron un total de 255 medidas de conciliación en la Empresa, siendo el 79,2% concedidas a mujeres. En relación con el tipo de medida, la mayor parte son solicitudes de jornada reducida en las que las mujeres suponen el 78,86%. En cuanto al nombre de la medida, el 93,73% de las medidas concedidas hacen referencia a la guarda legal, en la que las mujeres tienen una representación más elevada que la del global de estas medidas. Según el rango de edad "de 41 a 45 años" las mujeres tienen una representación del 78,57%. En cuanto a la antigüedad, el 52,94% de las personas beneficiarias contaban con entre 6 y 15 años en la Empresa, siendo el 79,26% de ellas mujeres. En cuanto a la distribución por áreas, la mayor parte de medidas se concentran en personas ubicadas en ES LP (66,27%), siendo el 79,88% de estas beneficiarias mujeres. En relación con la categoría de convenio, 3 BII es la que aglutina un mayor número de medidas concedidas (44,71%), si bien el 75,44% de las mismas son concedidas a mujeres, 3,76 puntos porcentuales por debajo de la representación femenina en el global de medidas. A nivel profesional (Grado-Subgrado), el que recoge más porcentaje de medidas es nivel C1, con un 27,45%, de las cuales el 80% son mujeres.
- Atendiendo al ámbito de **Prevención del acoso y PRL**, observamos que se registraron 1.100 casos de siniestralidad, siendo el 34% mujeres. Con una duración de entre 8 y 31 días se registraron un 30,64%, siendo el 32,05% de los mismos, mujeres. El motivo principal es la baja por enfermedad común (59,91%), que cuenta con una representación femenina del 39,15%. Analizando el puesto de trabajo que acumula más casos de siniestralidad, es el de Software Engineering que representa el 43,00% del total, donde la representación femenina es del 30,87%. En relación con la prevención del acoso, se tiene constancia de que no ha existido ningún caso de acoso ni denuncia durante el periodo analizado.
- En referencia a la dimensión de **Infrarrepresentación Femenina**, se ha detectado la presencia de valores de infrarrepresentación en la distribución total de la plantilla, en la distribución según categoría de Convenio, en la distribución por nivel organizativo, distribución según puesto, en la distribución por nivel profesional y en la distribución de las bajas, incorporaciones y promociones de los cuatro periodos de análisis.

Altran

- A la fecha de corte, en cuanto a la **clasificación profesional y estructura de plantilla**, la empresa está compuesta por 4.393 personas, siendo un 69,63% hombres y el 32,37% mujeres, encontrándose las mujeres por debajo de los criterios de paridad recomendados (60/40), pero en línea con la representación por género del sector tecnológico. La plantilla se reparte en 11 provincias, siendo Madrid donde está el grueso de la misma (62,90%) y donde las mujeres alcanzan el 31,81%. La edad media de la plantilla es de 37,28 años, siendo ligeramente superior (0.61) en el caso de las mujeres (37,89). El rango de edad con más personas es "hasta 35 años" (45,23%) donde las mujeres suponen el 27,68%. El área de ASD es la que concentra el mayor porcentaje de personas (33,67%), con el 31,24% de representación femenina y un índice de concentración femenina del 34,63%. Atendiendo a la evolución de la plantilla, observamos que se incrementó en 2019 y en igual medida lo hizo la representación femenina pasando del 29,86% en 2018 al 30,22% en 2019.



- En cuanto a las **Condiciones de trabajo**, el tipo de contrato bajo el que la mayoría de la plantilla está contratada es el indefinido a tiempo completo (92,91%), con un 29,94% de mujeres en el mismo. Adicionalmente, cabe comentar que el tipo de jornada bajo el que trabajan la mayoría de las personas en la compañía es a tiempo completo (96,02%), en el que el 28,71% son mujeres. Toda la plantilla realiza su control de presencia a través de la herramienta Cronos. En cuanto al teletrabajo, un 25,20% de la plantilla tiene formalizado el acuerdo de trabajo a distancia, contando con una representación femenina del 37,67%.
- Respecto al **Acceso, cobertura de vacantes y selección**, en el último año se incorporaron 1.510 personas, siendo el 26,16% de las mismas mujeres. En cuanto a las bajas en ese mismo año, la Compañía registró 1.225 bajas, siendo el motivo mayoritario de éstas la baja voluntaria (70,04%). Las incorporaciones por provincia se concentraron en Madrid (59,47%), mayoritariamente con un tipo de contrato indefinido (72,12%) y a jornada completa (98,21%). La evolución de las incorporaciones demuestra una disminución de las mismas, siendo en 2018 donde más mujeres se incorporaron. Respecto a la evolución de las bajas, es 2019 el año con más número de bajas tanto a nivel general (1.221 personas) como por representación femenina (27,60%).
- Atendiendo a la dimensión de **Formación**, de las asistencias a formación por género (11.939), el 29% corresponden a mujeres. Adicionalmente, el 28% de las horas de formación han correspondido a mujeres. En cuanto a la tipología de la formación, es “curso técnico” el que lidera el ranking de asistencias (45%), siendo la representación femenina de un 26%. La modalidad online concentra la mayoría de las horas de formación (99%), con un 29% de mujeres. Igualmente sucede con las horas de formación (99%), con un 28% de mujeres en la misma.
- Atendiendo a la dimensión de **Promoción y desarrollo**, durante el periodo analizado se produjeron 598 promociones, con un 35% de mujeres en la misma. El rango de edad que más promocionó fue “hasta 35 años” (50,50%). Asimismo, observamos que el liderazgo en las promociones por provincia se concentra en Madrid (60%), con un 37% de mujeres promocionadas. Es el área de ASD la que tiene el porcentaje más elevado, (30%). Observando la distribución por el grupo profesional, el más representado en este ámbito fue el (2) Adv. Consultant/Engineer (25,75%). La evolución de las promociones por género muestra un aumento de las mismas en 2019 (4.160 personas) con un 32,34% de mujeres, respecto a 2018 (3.918 personas) siendo 28,60% de estas mujeres.
- En lo relativo a la **Dimensión Retributiva**, se observaron diferencias retributivas iguales o superiores al 25% en la media y/o mediana de puestos de igual valor en las Escalas 2, 3, 4, 6, 7. Estas diferencias se encuentran concentradas en los complementos extrasalariales.
- En cuanto a los **Derechos y fomento de la corresponsabilidad**, 887 personas disfrutaron de medidas de conciliación, siendo por tipología de medida “legal” la más común, con un 92%. El rango de edad de “36 a 40 años” (35%) fue el que más se acogió a las mismas.
- Atendiendo al ámbito de **Prevención del acoso y PRL**, observamos que en la siniestralidad por género (1.304), el 35% de las mismas corresponden a mujeres, la duración habitual fue de 1-2 días (11%) y el motivo más frecuente la enfermedad común (70%). Durante el periodo analizado no se ha producido ningún caso de acoso.
- En referencia a la dimensión de **Infrarrepresentación Femenina**, se ha detectado la presencia de valores de infrarrepresentación en la distribución total de la plantilla, en la distribución por categoría y grupo profesional y en la distribución de las bajas, incorporaciones y promociones en los cuatro períodos de análisis.



Acie

- A la fecha de corte, en cuanto a la **clasificación profesional y estructura de plantilla**, la empresa está compuesta, por una plantilla feminizada de 56 personas, siendo un 25% hombres y el 75% mujeres, encontrándose las mujeres por encima de los criterios de paridad recomendados (60/40). La plantilla se encuentra en su sede de Madrid. La edad media de la plantilla es de 35,48 años, siendo ligeramente superior (0,16) en el caso de las mujeres (35,64). Los rangos de edad más representados (26,79% cada uno) son “de 26 a 30 años” donde las mujeres son el 73,33% y “de 36 a 40 años” con una representación femenina del 80%. La media de antigüedad se sitúa en 4,52 años sólo un 0,04% inferior en las mujeres, siendo el rango de “6 a 15 años” el más representado (39,29%) donde las mujeres son el 72,73%. El puesto que concentra a la mayor parte del personal es Coordinador/a de Proyectos (44,64%), de entre las que el 76,00% son mujeres. De acuerdo con el índice de concentración, el 42,86% de los hombres y el 45,4% de las mujeres de la empresa se concentran en este puesto.
- En cuanto a las **Condiciones de trabajo**, el tipo de contrato bajo el que más personas están contratadas (98,21%) es el indefinido, siendo un 74,55% de este porcentaje mujeres. Asimismo, el tipo de jornada más habitual es la de tiempo completo (91,07%), con una representación del 72,55% de mujeres en la misma. Adicionalmente, el resto de la plantilla (8,93%) está bajo un porcentaje de jornada del 87,5% parcial, y en este tipo solo hay representación femenina. Según la distribución de la plantilla en modalidad teletrabajo, el 73,77% de la plantilla está en esta modalidad, siendo el 80% mujeres y el 20% hombres.
- Respecto al **Acceso, cobertura de vacantes y selección**, en el último año se incorporaron 10 personas, siendo el 20% de las incorporaciones hombres y el 80% mujeres. En cuanto a las bajas, en ese mismo año la Compañía registró 5, de las cuales 4 fueron mujeres, siendo el motivo mayoritario de éstas la baja voluntaria (60%). Todas las incorporaciones se produjeron en el centro de trabajo de Madrid, y lo fueron con un tipo de contrato indefinido y a jornada completa. Respecto a las bajas, el rango de edad más afectado fue “de 26 a 30 años” (60%) y todas fueron mujeres.
- En materia de **Formación**, del total de asistencias a formación (119), el 77,3% corresponden a mujeres. Adicionalmente, el 62,2% de las horas de formación han correspondido a mujeres. La tipología de la formación “Formación técnica sobre el proceso de certificación” lidera el ranking de asistencias (82,35%), siendo la representación femenina de un 80,61%. Sin embargo, la formación que contó con más horas de impartición fue “Formación por incorporación a la empresa” (78,48%), donde las mujeres recibieron el 55,88% de las mismas.
- Atendiendo a la dimensión de **Promoción y desarrollo**, durante el periodo analizado se produjeron 3 promociones, con un 66,7% de mujeres en las mismas. El rango de edad que más promocionó fue “de 31 a 35 años” (66,67%). Todas las promociones se produjeron en el rango de antigüedad “de 2 a 5 años” con 2 promociones representadas por mujeres y una por un hombre. El foco en los puestos de origen y destino nos indica que su origen fue Jefe/a de certificación de personal investigador, Responsable de procesos internos y Auditora Personal investigador, siendo el mismo puesto de destino para las tres: coordinador/a de proyectos.
- En lo relativo a la **Dimensión Retributiva**, se ha realizado el análisis cuantitativo retributivo y solo se ha encontrado una diferencia superior al 25% en el nivel 4 a favor de las mujeres.
- En la dimensión de **Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Laboral**, se observa que 10 personas disfrutaron de medidas de conciliación, correspondiendo un 50% de éstas a mujeres. Por tipología de medida, fue “legal” la más común (60%) con una representación femenina del 50%. Según el nombre de la medida, el 60% de las medidas fueron por permiso de nacimiento de hijo o hija, y disfrutaron por igual, 50% por mujeres y 50% por hombres. El rango de edad de “36 a 40 años” (70%) fue el que más se acogió a las mismas, siendo el 42,86% mujeres. Según la antigüedad, el rango de 6 a 15 años de antigüedad fue el rango que más se acogió a las medidas (90%), siendo el 55,55% mujeres.
- Atendiendo al ámbito de **Prevención del acoso y PRL**, observamos que en la siniestralidad por género (9), el 88,9% de las mismas corresponden a mujeres, y según la causa, el 66,67% fueron por enfermedad común, siendo el 100% de ellas representadas por mujeres, y el 33,33% restante el motivo fue por accidente, 66,7% mujeres y 33,33% hombres (2 y 1). La duración habitual fue de 2-3 meses (55,56%). Durante el periodo de estudio no se ha producido ningún caso de acoso.



- En referencia a la dimensión de **infrarrepresentación femenina**, no se ha detectado la presencia de valores de infrarrepresentación ya que nos encontramos ante una plantilla feminizada en todos los indicadores y dimensiones.

2.3 Auditoría retributiva

Respecto de la información cualitativa analizada, se ha revisado:

- Los convenios colectivos de aplicación.
- La descripción de los factores del Modelo de Valoración de puestos aplicado a la Compañía, en concreto se ha utilizado el modelo Valor@ de Auren.
- La naturaleza y contenido de los conceptos retributivos, agregada por tipo de concepto, según estipula la normativa vigente.

Respecto de la información cuantitativa, los elementos claves de tratamiento para homogeneizar los datos y permitir realizar una comparativa de dicho contenido han sido los siguientes:

- En aquellos casos en que exista una diferencia igual o superior al 25%, se bajó al detalle del contenido de los conceptos, para detectar la causa. También se tuvo en consideración los resultados del análisis cuantitativo y cualitativo de las demás dimensiones.

2.3.1 Conclusiones de la Auditoría Retributiva

Altran y Capgemini tienen prácticas asentadas respecto a su modelo retributivo y documentos relacionados con las revisiones salariales. Asimismo, cuentan con descripciones los conceptos retributivos y su aplicación, junto con los plazos de pago de éstos. **Acie** tiene prácticas asentadas respecto a su modelo retributivo.

Todas ellas cuentan con un manual de valoración, basado en el Modelo Valor@ de Auren, es un sistema que en su diseño ha tenido en cuenta lo establecido por el art 28 del Estatuto de los Trabajadores y por el art 4 del RD 902 2020 cuando exponen que “un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes”.

El Modelo VALOR@ también incluye, como modelo abierto y adaptativo, lo previsto en el art 4 del RD 902 2020 respecto a aquellos otros factores y condiciones que podrán ser relevantes, si bien con carácter no exhaustivo, partiendo del principio del art 8 de la mencionada norma al especificar que la valoración ha de ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características significativas

De igual manera, el Modelo VALOR@ de Auren integra los criterios necesarios y especificados en el RD 902 2020 para una correcta valoración de puestos:

- Adecuación: implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria.
- Totalidad supone que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore.
- Objetividad significa que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

Por último, es importante destacar que el Modelo VALOR@ tiene en cuenta, asimismo, lo previsto en el Acuerdo de Cobertura de Vacíos de 1997 Si bien el modelo está centrado en puestos de trabajo y no en grupos



profesionales de convenios, como lo está el Acuerdo de Cobertura de Vacíos el Modelo VALOR@ tiene en cuenta los factores de encuadramiento contenidos en el Acuerdo (conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando, y complejidad), así como el sistema de aplicación del encuadramiento (ponderación conjunta de los factores regidos por factores que agrupen aptitudes profesionales, titulaciones y el contenido general de la prestación, tal y como marca el art 22 del Estatuto de los Trabajadores).

El manual de valoración utilizado cuenta con las siguientes reglas técnicas de ponderación sobre una base de 1.000 puntos:

- La distribución ponderada de los ejes o marcos generales de valoración, los cuales contienen de forma estructurada, lógica y analítica los factores de valoración, se obtiene por el acumulado de los factores identificados, debe enmarcarse adaptativamente a cada organización entre el 5% y el 40%.
- Los factores deben oscilar entre ponderaciones de un 3% y un 25%.
- Cualquier subfactor tiene un valor mínimo del 3% (regla de dispersión) y un máximo del 15 % (regla de concentración).
- Cada uno de los subfactores cuenta con su respectiva nivelación, teniendo aquellas escalas y distribución que requiera cada uno de los contenidos, según corresponda.

Los factores y subfactores utilizados para las tres sociedades son:

EJES	FACTORES	PONDERACIÓN	SUBFACTORES	PONDERACIÓN	Puntos
Marco de conocimiento (30%)	Experiencia	12%	Experiencia necesaria para el puesto	12%	120
	Formación	18%	Formación reglada	8%	80
			Formación técnica y/o específica	7%	70
			Formación en Idiomas	3%	30
Marco de actuación (20%)	Esfuerzo	6%	Esfuerzo emocional - Plazos	6%	60
	Complejidad	14%	Naturaleza del trabajo	4%	40
			Complejidad de los procesos mentales implicados	10%	100
Marco de Impacto en la actividad (17%)	Relaciones	12%	Impacto en la imagen	6%	60
			Tipo e impacto de las relaciones	6%	60
	Repercusión de la actividad	5%	Impacto del error o repercusión del error	5%	50
Marco de referencia de la actividad (10%)	Autonomía	5%	Libertad de actuar	5%	50
	Contexto del puesto	5%	Innovación	5%	50
Marco de Responsabilidad (23%)	Impacto y contribución	7%	Toma de decisiones	7%	70
	Solución de Problemas	7%	Naturaleza de los problemas	7%	70
	Gestión de personas y equipos	6%	Dependencia jerárquica y directa o Tramo de Supervisión	3%	30
			Naturaleza del colectivo jerárquico	3%	30
	Gestión de recursos	3%	Gestión Económica	3%	30

El resultado de la valoración de los puestos muestra una congruencia con la organización y sector de actividad, evitando factores que puedan incidir en desigualdades de género e inequidades retributivas.



Mapa de puestos Capgemini

Escala	Puntos	Puestos de Trabajo		
1	901 - 1000	Vice President DSP (934)		
		Vice President CSS (934)		
		Vice President DSS (934)		
		Engagement Director E2 (919)		
		Engagement Director E2 (919)		
		Engagement Director E2 (919)		
		Delivery Architect Director E2 (919)		
		Datacenter Storage Engineer E2 (919)		
		Physical Datacentre Engineer E2 (919)		
		Systems Engineer E2 (919)		
		Workplace Engineer E2 (919)		
		Cybersecurity Audit and Risk Advisor E2 (919)		
		Cybersecurity Defence Advisor E2 (919)		
		Cybersecurity Offence Ethical Advisor E2 (919)		
		Principal Enterprise Architec E2 (911)		
		Sales Executive E2 (910)		
		Sales Leader E2 (910)		
		Sales Operations Director E2 (910)		
		Cloud Operations Engineer E2 (909)		
		Cloud DevOps Engineer E2 (909)		
		Security Architect E2 (908)		
		Account Executive E2 (908)		
		Application Operations Engineer E2 (907)		
		Cybersecurity Business & Technology Advisor E2 (907)		
		Cybersecurity Strategy & Governance Advisor E2 (907)		
		Solution Architect E2 (907)		
		Principal Business Analyst E2 (905)		
		Principal E2 (904)		
		2	801 - 900	Principal Business Analyst E1 (897)
				Physical Datacentre Engineer E1 (895)
Systems Engineer E1 (895)				
Workplace Engineer E1 (895)				
Bid Director E1 (895)				
Bid Director E2 (895)				
Sales Executive E1 (895)				
Sales Leader E1 (895)				
Sales Operations Director E1 (895)				
Principal Enterprise Architec E1 (893)				
Delivery Architect Director E1 (893)				
Cybersecurity Audit and Risk Advisor E1 (893)				
Cybersecurity Defence Advisor E1 (893)				
Engagement Director E1 (892)				
Engagement Director E1 (892)				



		Engagement Director E1 (892)
		Datacenter Storage Engineer E1 (880)
		Cybersecurity Offence Ethical Advisor E1 (880)
		Network Defence Security Specialist E1 (868)
		Cloud & Platforms Security Specialist E1 (868)
		Cloud Operations Engineer E1 (856)
		Cloud DevOps Engineer E1 (856)
		Identity & Access Specialist E1 (854)
		Digital Asset & Endpoint Specialist E1 (852)
		Account Executive E1 (845)
		Security Architect E1 (826)
		Cybersecurity Business & Technology Advisor E1 (824)
		Application Operations Engineer E1 (815)
		Solution Architect E1 (813)
		Cybersecurity Strategy & Governance Advisor E1 (812)
		Managing Software Engineer D2 (808)
		Principal E1 (807)
		Managing Software Engineer D1 (790)
		Senior Manager D2 (779)
		Senior Account Manager D2 (776)
		Cloud & Platforms Security Specialist D2 (765)
		Managing Business Analyst D2 (763)
		Identity & Access Specialist D2 (759)
		Senior Account Manager D1 (756)
		Managing Business Analyst D1 (753)
		Managing Applications Consultant D2 (751)
		Cybersecurity Audit and Risk Advisor D2 (749)
		Senior Bid Manager D1 (747)
		Senior Bid Manager D2 (747)
		Test Manager D2 (746)
		Manager D1 (746)
3	701 - 800	Senior Service Delivery Manager D1 (745)
		Senior Service Delivery Manager D2 (745)
		Managing Applications Consultant D1 (743)
		Senior PMO Manager D2 (743)
		Cybersecurity Offence Ethical Advisor D2 (734)
		Cybersecurity Audit and Risk Advisor D1 (729)
		Senior Project Manager D1 (725)
		Senior Project Manager D2 (725)
		Senior Transition Manager D1 (725)
		Senior Transition Manager D2 (725)
		Cybersecurity Defence Advisor D2 (724)
		Senior PMO Manager D1 (723)
		Managing Enterprise Architect D2 (722)
		Managing Delivery Architect D1 (722)
		Managing Delivery Architect D2 (722)



Digital Asset & Endpoint Specialist D2 (722)
Cybersecurity Offence Ethical Advisor D1 (719)
Workplace Engineer D2 (717)
Application Monitoring Analyst D1 (716)
Network Defence Security Specialist D2 (716)
Test Manager D1 (713)
Managing Enterprise Architec D1 (712)
Cybersecurity Defence Advisor D1 (709)
Senior Sales Representative D1 (708)
Senior Sales Representative D2 (708)
Senior Sales Manager D1 (708)
Senior Sales Manager D2 (708)
Solution Architect D1 (703)
Solution Architect D2 (703)
Network Architect D2 (703)
Workplace Engineer D1 (702)
Cloud & Platforms Security Specialist D1 (702)
Security Architect D2 (702)

4	601 - 700	Datacenter Storage Engineer D2 (697)
		Project Manager C3 (696)
		Senior Software Engineer C3 (689)
		Physical Datacentre Engineer D2 (689)
		Systems Engineer D2 (689)
		Bid Manager C2 (687)
		Bid Manager C3 (687)
		Application Monitoring Analyst C3 (685)
		Datacenter Storage Engineer D1 (682)
		Datacenter Storage Engineer C3 (681)
		Network Defence Security Specialist D1 (678)
		Security Architect D1 (677)
		Physical Datacentre Engineer D1 (674)
		Systems Engineer D1 (674)
		Identity & Access Specialist D1 (674)
		Digital Asset & Endpoint Specialist D1 (674)
		Cybersecurity Audit and Risk Advisor C3 (673)
		Cloud DevOps Engineer D2 (670)
		Network Architect D1 (669)
		Cybersecurity Business & Technology Advisor C3 (668)
		Senior Sales Operations Manager D2 (668)
		Sales Manager C1 (667)
		Sales Manager C2 (667)
		Sales Manager C3 (667)
		SIAM Consultant D2 (662)
		End-user / EDGE Consultant D2 (662)
		Network Operations Analyst D2 (662)
Cloud Operations Engineer D2 (662)		



Senior Sales Operations Manager D1 (660)
Incident Manager C3 (657)
Cybersecurity Business & Technology Advisor D2 (654)
Sales Representative C1 (654)
Sales Representative C2 (654)
Sales Representative C3 (654)
Identity & Access Specialist C3 (653)
Account Manager C3 (653)
Cloud / Datacenter Consultant D2 (652)
Software, Asset & Config Mgr C3 (646)
Cybersecurity Strategy & Governance Advisor D1 (645)
Application Operations Engineer D2 (644)
Security Architect C3 (643)
Cloud / Datacenter Consultant D1 (637)
Service Delivery Manager C3 (636)
Cybersecurity Audit and Risk Advisor C2 (635)
Project Manager C1 (629)
Project Manager C2 (629)
Physical Datacentre Engineer C3 (629)
Network Defence Security Specialist C3 (628)
Application Operations Engineer D1 (627)
Digital Asset & Endpoint Specialist C3 (626)
SIAM Consultant D1 (625)
End-user / EDGE Consultant D1 (625)
Network Operations Analyst D1 (625)
Problem Manager C2 (623)
Change Manager C3 (623)
Senior Software Engineer C1 (622)
Senior Software Engineer C2 (622)
Senior Business Analyst C3 (621)
Service Reporting Manager C3 (618)
Cybersecurity Strategy & Governance Advisor D2 (617)
Cloud DevOps Engineer D1 (615)
Cybersecurity Audit and Risk Advisor C1 (615)
PMO Manager C3 (614)
Solution Architect C3 (614)
Account Manager C1 (613)
Account Manager C2 (613)
Test Lead C3 (607)
Cybersecurity Strategy & Governance Advisor C3 (606)
Transition Manager C3 (604)
Service Delivery Manager C2 (601)
Cybersecurity Business & Technology Advisor D1 (601)
Cloud & Platforms Security Specialist C3 (597)
Senior Business Analyst C2 (596)
Senior Application Consultant C3 (594)

5

501 - 600



Cloud Operations Engineer D1 (593)
Systems Engineer C3 (589)
Senior Consultant C3 (589)
Senior Applications Consultant C2 (586)
Cybersecurity Business & Technology Advisor C2 (586)
Identity & Access Specialist C2 (586)
Software, Asset & Config Mgr C2 (585)
Workplace Engineer C3 (584)
Sales Operations Manager C1 (581)
Sales Operations Manager C2 (581)
Sales Operations Manager C3 (581)
Cloud & Platforms Security Specialist C2 (580)
Delivery Architect C3 (579)
Service Delivery Manager C1 (576)
Incident Manager C2 (576)
Cybersecurity Defence Advisor C3 (574)
Senior Business Analyst C1 (573)
Senior Consultant C2 (573)
Test Lead C1 (571)
Senior Enterprise Architec C3 (566)
Application Operations Engineer C2 (565)
Digital Asset & Endpoint Specialist C2 (565)
Application Monitoring Analyst C2 (563)
Application Operations Engineer C3 (563)
Database Administrator C3 (560)
Test Lead C2 (559)
Senior Applications Consultant C1 (558)
Physical Datacentre Engineer C2 (557)
SIAM Consultant C3 (556)
Cloud / Datacenter Consultant C3 (556)
End-user / EDGE Consultant C3 (556)
Cloud Operations Engineer C3 (556)
Cybersecurity Strategy & Governance Advisor C2 (556)
Service Reporting Manager C2 (554)
Security Architect C2 (554)
Solution Architect C2 (554)
Transition Manager C1 (553)
Transition Manager C2 (553)
Cloud & Platforms Security Specialist C1 (547)
Cloud DevOps Engineer C3 (546)
Datacenter Storage Engineer C2 (545)
Cybersecurity Offence Ethical Advisor C3 (544)
Network Operations Analyst C3 (540)
Network Defence Security Specialist C2 (540)
Change Manager C2 (539)
PMO Manager C1 (538)



PMO Manager C2 (538)
Physical Datacentre Engineer C1 (537)
Digital Asset & Endpoint Specialist C1 (536)
Senior Enterprise Architec C2 (532)
Problem Manager C1 (532)
Cybersecurity Defence Advisor C2 (531)
Application Monitoring Analyst C1 (530)
Senior Consultant C1 (529)
Service Reporting Manager C1 (526)
Cybersecurity Defence Advisor C1 (525)
Cybersecurity Business & Technology Advisor C1 (524)
Cybersecurity Strategy & Governance Advisor C1 (523)
Incident Manager C1 (521)
Network Defence Security Specialist C1 (521)
Solution Architect C1 (521)
Software, Asset & Config Mgr C1 (518)
Identity & Access Specialist C1 (516)
Systems Engineer C2 (514)
Workplace Engineer C2 (514)
Senior Enterprise Architec C1 (512)
Delivery Architect C2 (509)
Application Operations Engineer C1 (506)
Datacenter Storage Engineer C1 (506)
Security Architect C1 (506)
Delivery Architect C1 (503)
Software, Asset & Config Mgr B3 (501)

6	401 - 500	Database Administrator C2 (497)
		Datacenter Storage Engineer B3 (496)
		Systems Engineer C1 (494)
		Workplace Engineer C1 (494)
		Cybersecurity Offence Ethical Advisor C2 (491)
		Application Operations Engineer B2 (489)
		Application Operations Engineer B3 (489)
		Digital Asset & Endpoint Specialist B3 (489)
		Network Defence Security Specialist B3 (489)
		Bid Manager C1 (489)
		Business Analyst2 B3 (488)
		Software, Asset & Config Mgr B2 (481)
		Cybersecurity Strategy & Governance Advisor B3 (479)
		Application Monitoring Analyst B2 (478)
		Application Monitoring Analyst B3 (478)
		Identity & Access Specialist B3 (478)
		Consultant B3 (478)
		Database Administrator C1 (477)
		Cybersecurity Offence Ethical Advisor C1 (471)
		Cloud DevOps Engineer C2 (470)



Business Analyst2 B2 (465)
Cybersecurity Business & Technology Advisor B3 (464)
Cybersecurity Strategy & Governance Advisor B2 (464)
Cloud & Platforms Security Specialist B3 (464)
PMO Lead B1 (460)
PMO Lead B2 (460)
PMO Lead B3 (460)
Project Lead B1 (460)
Project Lead B2 (460)
Project Lead B3 (460)
Cybersecurity Audit and Risk Advisor B2 (460)
Cybersecurity Audit and Risk Advisor B3 (460)
Service Reporting Manager B3 (459)
SIAM Consultant C2 (456)
Cloud / Datacenter Consultant C2 (456)
End-user / EDGE Consultant C2 (456)
Cloud Operations Engineer C2 (456)
Solution Architect B3 (456)
Change Manager C1 (454)
Datacenter Storage Engineer B2 (452)
Problem Manager B3 (451)
Identity & Access Specialist B2 (449)
Digital Asset & Endpoint Specialist B2 (449)
Network Operations Analyst C2 (446)
Associate Architect B2 (445)
Associate Architect B3 (445)
Cloud & Platforms Security Specialist B2 (442)
Security Architect B3 (442)
Software Engineer Lead B3 (441)
Associate Architect B1 (440)
Cybersecurity Audit and Risk Advisor B1 (440)
Consultant B2 (439)
Applications Consultant 2 B3 (435)
Cloud DevOps Engineer C1 (435)
Database Administrator B2 (435)
Database Administrator B3 (435)
Knowledge Manager B2 (435)
Knowledge Manager B3 (435)
Cybersecurity Defence Advisor B2 (435)
Cybersecurity Defence Advisor B3 (435)
Cybersecurity Business & Technology Advisor B2 (435)
Service Reporting Manager B2 (432)
Network Defence Security Specialist B2 (429)
Security Architect B2 (427)
Solution Architect B2 (427)
Transition Lead B1 (426)



Transition Lead B2 (426)
Transition Lead B3 (426)
Service Delivery Lead B2 (425)
Service Delivery Lead B3 (425)
Incident Manager B2 (425)
Incident Manager B3 (425)
Physical Datacentre Engineer B3 (425)
Systems Engineer B2 (425)
Systems Engineer B3 (425)
Onsite Service Engineer B2 (425)
Onsite Service Engineer B3 (425)
Workplace Engineer B2 (425)
Workplace Engineer B3 (425)
Cybersecurity Offence Ethical Advisor B2 (425)
Cybersecurity Offence Ethical Advisor B3 (425)
Problem Manager B2 (422)
Application Monitoring Analyst B1 (422)
Software Engineer Lead B1 (421)
Software Engineer Lead B2 (421)
SIAM Consultant C1 (421)
Network Operations Analyst C1 (421)
Digital Asset & Endpoint Specialist B1 (420)
Cybersecurity Strategy & Governance Advisor B1 (419)
Datacenter Storage Engineer B1 (418)
Change Manager B3 (417)
Applications Consultant 2 B2 (415)
Business Analyst2 B1 (415)
Database Administrator B1 (415)
Knowledge Analyst B1 (415)
Cybersecurity Defence Advisor B1 (415)
Cybersecurity Business & Technology Advisor B1 (415)
Consultant B1 (411)
Test Analyst B3 (410)
Service Reporting Manager B1 (410)
Network Defence Security Specialist B1 (410)
Identity & Access Specialist B1 (409)
Software, Asset & Config Mgr B1 (408)
Physical Datacentre Engineer B2 (408)
Service Delivery Lead B1 (405)
Incident Manager B1 (405)
Physical Datacentre Engineer B1 (405)
Infrastructure Monitoring Analyst B1 (405)
Systems Engineer B1 (405)
Onsite Service Engineer B1 (405)
Service Desk Analyst B1 (405)
Workplace Engineer B1 (405)



		Cloud Operations Engineer C1 (405)
		Cybersecurity Offence Ethical Advisor B1 (405)
		Applications Consultant 2 B1 (402)
		Test Analyst B2 (400)
		Change Manager B2 (397)
		Sales Operations Consultant B1 (395)
		Sales Operations Consultant B2 (395)
		Sales Operations Consultant B3 (395)
		Test Analyst B1 (377)
		SIAM Consultant B3 (374)
		Network Operations Analyst B3 (374)
		Cloud Operations Engineer B3 (374)
		Cloud DevOps Engineer B3 (374)
7	301 - 400	Cloud & Platforms Security Specialist B1 (371)
		Change Manager B1 (356)
		SIAM Consultant B2 (339)
		Network Operations Analyst B2 (339)
		Cloud Operations Engineer B2 (339)
		Cloud DevOps Engineer B2 (339)
		Network Operations Analyst B1 (309)
		Cloud Operations Engineer B1 (309)
		Cloud DevOps Engineer B1 (309)
		Identity & Access Specialist A2 (308)
		Cloud & Platforms Security Specialist A2 (304)
		Datacenter Storage Engineer A2 (296)
		Cybersecurity Audit and Risk Advisor A2 (294)
		Cybersecurity Strategy & Governance Advisor A2 (294)
		Digital Asset & Endpoint Specialist A2 (291)
		Business Analyst1 A2 (289)
		Application Monitoring Analyst A2 (289)
		Analyst A2 (289)
		Sales Operations Analyst A2 (289)
		Datacenter Storage Engineer A1 (286)
		Software Engineer A2 (281)
8	201 - 300	Network Defence Security Specialist A2 (281)
		Analyst A1 (274)
		Applications Consultant 1 A2 (269)
		Test Engineer A2 (269)
		Physical Datacentre Engineer A2 (269)
		Infrastructure Monitoring Analyst A2 (269)
		Systems Engineer A2 (269)
		Service Desk Analyst A2 (269)
		Workplace Engineer A2 (269)
		Network Operations Analyst A2 (269)
		Cloud Operations Engineer A2 (269)
		Cloud DevOps Engineer A2 (269)



Database Administrator A2 (269)
Cybersecurity Defence Advisor A2 (269)
Cybersecurity Offence Ethical Advisor A2 (269)
Cybersecurity Business & Technology Advisor A2 (269)
Sales Operations Analyst A1 (269)
Software Engineer A1 (261)
Cybersecurity Strategy & Governance Advisor A1 (261)
Application Monitoring Analyst A1 (259)
Applications Consultant 1 A1 (249)
Test Engineer A1 (249)
Physical Datacentre Engineer A1 (249)
Infrastructure Monitoring Analyst A1 (249)
Systems Engineer A1 (249)
Service Desk Analyst A1 (249)
Workplace Engineer A1 (249)
Network Operations Analyst A1 (249)
Cloud Operations Engineer A1 (249)
Cloud DevOps Engineer A1 (249)
Database Administrator A1 (249)
Cybersecurity Audit and Risk Advisor A1 (249)
Cybersecurity Defence Advisor A1 (249)
Cybersecurity Offence Ethical Advisor A1 (249)
Cybersecurity Business & Technology Advisor A1 (249)
Business Analyst1 A1 (239)

Mapa de puestos Altran

Escalas de puesto de igual valor	Puestos
1	CEO
	COO
	Group Senior VP
	Group VP Industry
	Division Director
	Senior Director
	Senior WCC Director
	T&I Director
	Division Director
2	Business Development Director
	Director
	Expertise Center Director
	Global Account Manager
	Operations Director
	Program Office Director
	Sales Director
	Senior Business Unit Director
	Solution Director
	WORLD CLASS CENTER DIRECTOR
Sales Unit Director	



3	Senior Business Development Manager
	Senior Expert
	Senior Key Account Manager
	Senior Manager
	Senior Project Manager
	Senior Solution Manager
	Team Unit Director
	WORLD CLASS CENTER MANAGER
4	Advanced Account Manager
	Advanced Architect
	Advanced Business Development Manager
	Advanced Expert
	Advanced Solution Manager
	Expert
	Key Account Manager
	Manager
	Project Manager II
	Sales Unit Manager
	Team Unit Manager
5	Advanced Account Manager
	Advanced Business Development Manager
	Architect
	Expert
	Project Manager I
	Senior Professional
	Solution Manager II
	Sr. Consultant/Engineer
	Team Manager
	Advanced Account Manager
6	Adv. Consultant/Engineer
	Advanced Professional
	Project Leader
	Solution Manager I
	Team Leader
7	Advanced Technician
	Consultant/Engineer
	Work Package Leader
8	Professional
	Jr. Consultant/Engineer



	Technician
--	------------

Mapa de puestos ACIE

Escala de trabajos de igual valor	Puesto
1	DIRECTOR GENERAL
2	DIRECTOR DE CERTIFICACIÓN I+D+i DIRECTORA DE SECRETARÍA TÉCNICA
4	RESPONSABLE DE RED CIENTÍFICA RESPONSABLE DE CALIDAD RESPONSABLE DE AUDITORÍA INTERNA RESPONSABLE DE PROCESOS INTERNOS
5	JEFE DE EQUIPO
6	COORDINADOR DE PROYECTOS COORDINADOR DE RED CIENTÍFICA COORDINADOR DE DEPARTAMENTO COMERCIAL COORDINADOR DE PROYECTOS + RESPONSABLE DE FORMACIÓN COORDINADOR DE CALIDAD COORDINADOR DE AUDITORÍA INTERNA
8	ADMINISTRACIÓN

A nivel cuantitativo, se revisaron las diferencias retributivas por género en la media y/o mediana de puestos de igual valor iguales o mayores al 25%, observando lo siguiente por cada una de las empresas:

Capgemini:

Se ha realizado un análisis exhaustivo y detallado de todos los informes cuantitativos donde se revisaron las posibles diferencias retributivas identificadas por género en la media y/o mediana, se puede concluir que Capgemini no presenta diferencias en las Retribuciones Efectivas Totales, mostrando unos resultados en la media del 0,29% y en la mediana del -11,21%.

Se revisaron las diferencias retributivas por género en la media y/o mediana de puestos de igual valor iguales o mayores al 25%, observando que todas las diferencias encontradas son de la segmentación de Complementos Extrasalariales, a continuación entramos al detalle por escalas:

Escala 1: se observa diferencias en la media del 90,03% y en la mediana del -28,08%. Son causa de los diferentes conceptos que se perciben por causa de baja por IT, y sólo son percibidos por las personas que se encuentran en esta situación.

Escala 2: identificamos en la media el porcentaje de -89,03% y en la mediana el -112,03%, diferencias que son provocadas por los diferentes conceptos que se perciben por causa de baja por IT, y por los gastos de manutención sin pernocta, que son conceptos que se retribuyen a las personas trabajadoras que han de desplazarse fuera de su centro de trabajo habitual, para realizar tareas propias de su desempeño profesional.

Escala 3: identificamos en la media el porcentaje de -61,69 %, que es debida a indemnizaciones, que para su cálculo influyen las características personales y contractuales de los empleados que las perciben.

Escala 4: en la media hay una diferencia del -28,79 %, que es debida a los gastos de manutención con pernocta, que son conceptos que se retribuyen a las personas trabajadoras que han de desplazarse fuera de su centro de trabajo habitual, para realizar tareas propias de su desempeño profesional.

Escala 6: en esta agrupación de puestos de igual de valor podemos ver en la media una diferencia del -34,83 %, que es debida a los gastos de manutención sin pernocta, que son conceptos que se retribuyen a las personas



trabajadoras que han de desplazarse fuera de su centro de trabajo habitual, para realizar tareas propias de su desempeño profesional.

Escala 7: en la media hay una diferencia del -64,46 %, diferencia que son provocadas por los diferentes conceptos que se perciben por causa de baja por IT, los gastos de manutención con pernocta y por los gastos de manutención sin pernocta, que son conceptos que se retribuyen a las personas trabajadoras que han de desplazarse fuera de su centro de trabajo habitual, para realizar tareas propias de su desempeño profesional.

Y por último en la escala 8 nos encontramos con una diferencia en la media del -38,84%, que es debida a indemnizaciones, que para su cálculo influyen las características personales y contractuales de los empleados que las perciben.

Altran:

Se ha realizado un análisis exhaustivo y detallado de todos los informes cuantitativos donde se revisaron las posibles diferencias retributivas identificadas por género en la media y/o mediana, se puede concluir que Altran no presenta diferencias en las Retribuciones Efectivas Totales, mostrando unos resultados en la media del 1,95% y en la mediana del 1,31%.

Adicionalmente, se revisaron las diferencias retributivas por género en la media y/o mediana de puestos de igual valor iguales o mayores al 25%, observando que todas las diferencias encontradas, a continuación, entramos al detalle por escalas:

Escala 2: identificamos en los Complementos Extrasalariales en la media el porcentaje de 99,28% y en la mediana el 98,85%, diferencias que son provocadas por los diferentes conceptos que se perciben por causa de baja por IT, e indemnizaciones, que para su cálculo influyen las características personales y contractuales de los empleados que las perciben.

Escala 3: identificamos en esta agrupación de puestos de igual valor diferencias en:

- Complementos Salariales: nos encontramos con la diferencia en la mediana del 34,67 %, que, al observar el detalle de cada concepto salarial, se identifica que los conceptos que mayor impacto tienen en estas diferencias son: Avance Variable, Gratif. Extraord. y Mejora Voluntaria. Las causas de dichas diferencias se deben a que muchos de estos conceptos son variables y algunos corresponden a subrogación de empresas, asimismo, como se observa en el apartado 7.2 cada escala de puestos de igual valor está integrada por puestos organizativos con retribuciones distintas.
- Complementos Extrasalariales: encontramos diferencias en la media del -485,40% que son producidas por Complementos de IT, Maternidad y Enfermedad e Indemnizaciones que se son importes que se devengan en fusión de determinadas características personales y temporales. Así como por el concepto de Kilometraje, que es un concepto que se retribuye a las personas trabajadoras que han de desplazarse fuera de su centro de trabajo habitual, para realizar tareas propias de su desempeño profesional.

Escala 4: identificamos en esta escala las siguientes diferencias:

- Complementos Salariales: distinguimos diferencias en la media del 27,16% y en la mediana del 41,59 %, que son debidas a los siguientes conceptos, identificamos que el 8% del colectivo femenino ha sido baja en la compañía durante el período de referencia debido a lo cual no ha devengado el 100%.
- Complementos Extrasalariales: encontramos diferencias en la mediana del 81,72% que son producidas por Prestaciones de Enfermedad e Indemnizaciones. Así como por el concepto de Horas Extras, que son conceptos que se retribuyen a las personas que han realizado cantidades de tiempo adicionales que un trabajador realiza sobre su jornada de trabajo

Escala 6: en esta agrupación de puestos de igual de valor podemos ver en la media de los Complementos Extrasalariales una diferencia del -67,56 %, que es debida a conceptos que se perciben por causa de baja por IT, e indemnizaciones, que para su cálculo influyen las características personales y contractuales de los empleados que las perciben.

Escala 7: en los Complementos Extrasalariales de esta escala hay diferencias en la media del -41,77 %, diferencia que son provocadas por los diferentes conceptos que se perciben por causa de baja por IT como prestación de accidentes y de maternidad.



Adicionalmente, se realizó una comparativa entre la retribución bruta anual efectiva y la equiparada, observando que, al anualizar y normalizar los datos, las brechas en las agrupaciones de puestos de igual valor son menores al 25%.

En el 2018, el colectivo de personas con reducción de jornada tuvo menos subidas que el colectivo sin reducción de jornada (la mitad, en porcentaje, aproximadamente). En el 2019 se corrigió esta desviación y se equiparó el porcentaje.

Acie

Se ha realizado un análisis exhaustivo y detallado de todos los informes cuantitativos donde se revisaron las posibles diferencias retributivas identificadas por género en la media y/o mediana, se puede concluir que Capgemini no presenta diferencias en las Retribuciones Efectivas Totales.

Se revisaron las diferencias retributivas por género en la media y/o mediana de puestos de igual valor iguales o mayores al 25%, observando que todas las diferencias encontradas a continuación, entramos al detalle por escalas:

Escala 4: identificamos en los Complementos salariales en la media el porcentaje de 99,28% y en la mediana el 98,85%, diferencias que son provocadas por los diferentes conceptos que se perciben por causa de baja por IT, e indemnizaciones, que para su cálculo influyen las características personales y contractuales de los empleados que las perciben.

2.3.2 Objetivos y Plan de Actuación

El plan de actuación ha sido diseñado atendiendo a las conclusiones de todas las sociedades, Capgemini España (que desde 1 de enero de 2023 incluye a las personas trabajadoras procedentes de Altran como consecuencia del proceso de integración de ambas compañías) y ACIE, y tiene dos objetivos principales, con sus respectivas acciones.

El primer objetivo se centra en garantizar la transparencia de la estructura retributiva y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres, mediante las siguientes acciones:

1. Formalizar el proceso de establecimiento de la retribución en un documento donde se plasme el compromiso con la igualdad y se detallen las bases de una estructura retributiva que garantice la equidad interna en términos de género.

Prioridad	Responsable	Tiempo de ejecución	Indicadores de seguimiento
Corto plazo	Recursos Humanos	12 Meses	Documento Política retributiva y comunicación

2. Revisar los conceptos retributivos, especialmente los que son fuera de convenio, para que respondan a criterios objetivos y neutros y se garantice el principio de igualdad retributiva.

Prioridad	Responsable	Tiempo de ejecución	Indicadores de seguimiento
Medio plazo	Recursos Humanos	12 Meses	Informe del estudio realizada y plan de acción de ser necesario.



El segundo objetivo no es otro que el garantizar la equidad salarial de los puestos de igual valor. Se pretende alcanzar mediante el desarrollo de las siguientes acciones:

1. Actualizar anualmente el registro retributivo de toda la plantilla, incluido el personal directivo y altos cargos de acuerdo con la normativa vigente.

Prioridad	Responsable	Tiempo de ejecución	Indicadores de seguimiento
Largo Plazo	Recursos Humanos	Anualmente	Nuevo registro anual

2. Realizar análisis bienales sobre la retribución de los puestos de igual valor, basado en los criterios establecidos por el modelo profesional y organizativo de la Compañía que permitan identificar posibles puntos de inequidad sobre los que actuar y revisar periódicamente su evolución.

Prioridad	Responsable	Tiempo de ejecución	Indicadores de seguimiento
Corto plazo	Recursos Humanos	Cada 24 meses	<ul style="list-style-type: none">· Análisis bienales.· Medidas adoptadas en caso de ser necesario.



3 CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN

3.1 Determinación de las partes que lo conciertan

El presente Plan de Igualdad del Grupo Capgemini en España, ha sido negociado y acordado en el marco de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Grupo Capgemini el día 6 de noviembre de 2023, contando con la presencia de la Representación Empresarial de las empresas que a fecha de firma del Plan conforman dicho Grupo: Capgemini España, S.L. y ACIE Agencia de Certificación Española S. L.

En representación de la parte social, de conformidad con el artículo 2.6 del RD 901/2020, se ha negociado, conforme a las reglas establecidas en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, por los sindicatos más representativos a nivel estatal y por los sindicatos que cuentan con un mínimo del 10% de los miembros del Comité de Empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional del Grupo. En aplicación de dichas reglas, la Comisión Negociadora por la parte social se ha conformado por:

- Federación de Servicios de CCOO, con el 44,23% de representatividad: 6 Representantes
- Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF), con el 26,92% de representatividad: 3 Representantes
- Comisiones de Base COBAS, con el 15,38% de representatividad: 2 Representantes
- Federación de FeSMC UGT, con el 13,46 % representatividad: 2 Representantes

Los nombres de las personas que han formado parte de esta Comisión Negociadora obran en el acta de constitución de la comisión negociadora.

Los diagnósticos de situación, valoración de puestos y auditoría retributiva se aprobaron por unanimidad en las siguientes fechas:

- Capgemini España, S.L., 20.12.2022
- Altran Innovación S.L., 09.03.2023
- ACIE Agencia de Certificación Española S. L., 24.03.2023

El Plan de Igualdad ha sido aprobado por la Representación Empresarial y por mayoría absoluta de la representación de las personas trabajadoras, con los votos favorables de la Federación de Servicios de CCOO, la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF) y la Federación FeSMC UGT.

3.2 Ámbito Personal, territorial y temporal

El presente Plan de Igualdad se aplicará a todas las personas trabajadoras del Grupo Capgemini en el territorio de España.

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años a contar desde su firma el día 6 de noviembre de 2023 y hasta el día 5 de noviembre de 2027. Transcurrido el citado plazo, con el fin de posibilitar la firma de un nuevo Plan, las partes comenzarán las negociaciones para su revisión tres meses antes de la finalización de su vigencia.

El presente Plan podrá ser susceptible de adaptación y/o revisión durante la vigencia de éste, en los supuestos legalmente establecidos para ello.



3.3 Características del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la Empresa. Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no estando dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la Empresa en sus políticas y niveles.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la Empresa, parte social y conjunto de la plantilla).
- Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la empresa que garantiza los medios necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.



4 ESTRUCTURA

El Plan de Igualdad de Grupo Capgemini parte de un diagnóstico de igualdad de oportunidades realizado en la organización cuyos resultados han sido presentados y consensuados con la mesa de negociación.

El presente documento contempla el programa de actuación, elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de los aspectos de mejora detectados en materia de igualdad de género. En este apartado se definen una serie de objetivos concretos para cada uno de los ejes de actuación. Dentro de cada uno de los objetivos se incluyen aquí acciones para cada cubrir cada uno de éstos.

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado, definir las acciones que contribuyan a reducir las posibles desigualdades en su caso, y por otro, especificar acciones que garanticen que todos los procesos que se realizan en la Empresa tienen integrado el principio de igualdad de género.



5 PROGRAMA DE ACTUACIÓN (*)

Para seguir avanzando en la consecución de los objetivos generales se han establecido los siguientes ejes, objetivos y acciones, para las materias, que figuran a continuación:

1 Cultura y Gestión Organizativa

1.1 Potenciar la igualdad de oportunidades en la Compañía

1. Incorporar la igualdad entre mujeres y hombres como principio fundamental, haciendo referencia de ello tanto en la documentación corporativa como en el plan de negocio y líneas estratégicas de la Empresa.
2. Comunicación institucional a toda la plantilla del compromiso de la Empresa, instando a toda la organización en seguir estos principios en todas las políticas de la Compañía.
3. Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras (selección de personal, formación...) del compromiso de la Compañía con la igualdad de oportunidades, siendo un requisito que éstas empresas tengan plan de igualdad, de acuerdo a lo previsto en la legislación vigente.
4. Impulsar la igualdad entre mujeres y hombres a través de campañas internas anuales. El objetivo será dar a conocer entre la plantilla los objetivos del plan de igualdad, así como sus avances. Se valorarán las propuestas realizadas por la Comisión de Seguimiento.
5. Se elaborará un cuestionario o encuesta para realizar entre la plantilla, incluyendo todas las áreas contenidas en el plan de igualdad (acceso y selección, formación, promociones, retribución etc.). Se valorarán las propuestas realizadas por la Comisión de Seguimiento y se compartirán los resultados de la misma con dicha Comisión.
6. Implementar actuaciones de responsabilidad social en materia de igualdad que promuevan una mayor participación: - De mujeres en entornos de diseño, desarrollo de productos y servicios tecnológicos y de digitalización tanto en iniciativas internas en la Compañía como en otros ámbitos (formación profesional etc.) - Promover acciones en institutos de educación secundaria con el objetivo de promover en las alumnas la elección de carreras técnicas (vocaciones tecnológicas). Desarrollar programas que promuevan en las niñas el acceso a la educación, capacitación y la investigación en los ámbitos de la tecnología. -Acciones de mujeres en universidades (hackathon, becas de estudios Capgemini etc..). Se presentarán a la Comisión de Seguimiento, que podrá hacer propuestas, aprobándose aquéllas que pueda considerarse su aplicación o rechazando otras que deberán ser argumentadas. Estas acciones se llevarán a cabo por personas voluntarias entre la plantilla, dentro de la jornada laboral, fomentando una mayor implicación por parte de las mujeres en la concienciación y establecimiento de referentes (cursos escolares durante la vigencia del Plan).
7. Contratar/Promocionar a una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la Empresa, que coordine el Plan respecto a todas las áreas de la Empresa implicadas, con formación específica en la materia (grado o similar).
8. Crear una Comisión de Igualdad, con el objetivo de dar seguimiento a las acciones del Plan de Igualdad.
9. Realizar como mínimo una evaluación intermedia (a los 2 años) y otra al fin del Plan de Igualdad e informar a la Dirección. Se valorarán evaluaciones intermedias en función de las medidas aprobadas en el Plan.



10. Establecer como objetivo del Plan la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la Empresa.
11. Firmar acuerdos con organismos oficiales que hagan evidente el compromiso de la organización con la Igualdad de Oportunidades.

2 Comunicación, Información y Sensibilización

2.1 Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres

1. Se elaborará una Guía sobre cómo hacer frente a los estereotipos dentro del pack de bienvenida que se comunica a cada nuevo empleado/a.
2. Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa sean inclusivas y no sexistas. Asegurar que las comunicaciones internas y externas favorecen una representación equilibrada de los sexos y que estén libres de estereotipos de género.
3. Elaborar un manual que será utilizado por las diferentes áreas de la empresa sobre la comunicación inclusiva (no utilización del género masculino como neutro, imágenes no estereotipadas de mujeres y hombres etc.).

2.2 Garantizar que los medios de comunicación que sirvan de soporte al Plan de Igualdad y sus medidas sean accesibles a toda la plantilla.

1. Se divulgará la publicación del nuevo plan de igualdad y anualmente se enviará comunicación de los avances conseguidos.
2. Se creará un buzón de sugerencias/comentarios en asuntos relacionados con el Plan de Igualdad, del que formarán parte los componentes de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.
3. Incluir en la entrevista de salida preguntas referentes al trato igualitario y a la equidad.
4. En las campañas de comunicación, se incluirán estadísticas y mensajes en materia de corresponsabilidad y reparto de responsabilidades.
5. Realizar campañas de sensibilización en igualdad de oportunidades para toda la plantilla. A título de ejemplo, pueden ser los días 8 de marzo y 25 de noviembre, y/u otros días que se proponga en el seno de la comisión de seguimiento.
6. Reservar un espacio específico en la intranet para la concienciación y publicidad de la igualdad de oportunidades.



3 Proceso de Acceso, Selección y Contratación

3.1 Garantizar la aplicación en toda la organización de sistemas objetivos de selección de personal bajo el principio de igualdad removiendo los obstáculos que puedan interferir para su aplicación efectiva.

1. Creación de un Manual de Grupo para la Selección, publicación de vacantes, etc., con una guía sobre el uso de la perspectiva de género, más allá del lenguaje y comunicación (descripción de las ofertas de empleo etc..) y recomendaciones para evitar sesgos inconscientes de género en el proceso de selección inclusivo y no sexista, donde las mujeres se vean atraídas y capacitadas para los diferentes puestos. Se tendrán en cuenta las propuestas realizadas en el seno de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y se compartirá el documento con la Comisión.

3.2 Garantizar que existe equilibrio entre mujeres y hombres en los diferentes tipos de contratación y puestos, priorizando la cobertura de vacantes de manera interna.

1. Se establece la preferencia en la cobertura de vacantes por la propia plantilla frente a la contratación externa. Para ello, se publicarán todas las vacantes en los medios de comunicación utilizados por la empresa, independientemente del área de negocio o provincia donde se produzca, haciendo que sean accesibles a toda la plantilla, salvo casos de razonable urgencia y puestos de especial responsabilidad.
2. La publicación de las vacantes detallará los requisitos requeridos para el puesto (formación, idiomas, skills, experiencia...) y se incluirá la referencia al compromiso de la empresa en materia de igualdad de trato y oportunidades para la igualdad efectiva de las mujeres.
3. Desde la Comisión se realizará el seguimiento de la plantilla y el tipo de relación contractual y tipo de jornada. Se establece la medida de acción positiva de dar preferencia a las mujeres en modalidad de contratación temporal y/o tiempo parcial que deseen acceder a una vacante de mayor jornada o relación contractual indefinida.



3.3 Potenciar las acciones que favorezcan la participación de mujeres en procesos de selección donde tengan menor representación.

1. Establecer colaboraciones con Universidades, escuelas de Formación Profesional y centros de estudios con el objetivo de contratar mujeres al salir de estas formaciones.
2. Establecer como objetivo incrementar la contratación de mujeres en todos los niveles y áreas de la empresa, especialmente en aquellas categorías más altas y de mayor responsabilidad. En igualdad de condiciones, se optará por la candidatura femenina.
3. En las ofertas de empleo para puestos donde exista un objetivo en el incremento de mujeres y siempre que no se deba cubrir de forma urgente o se trate de un perfil muy específico, se garantizará que en la última terna se cuente al menos con una mujer entre las personas candidatas al puesto.
4. Se incluirá en los contratos con headhunter y agencias de reclutamiento el compromiso de que presenten mayoría de mujeres en cada proceso, siempre que existan candidatas para el puesto a cubrir.
5. En caso de Bootcamps o procesos de incorporación con formación para juniors, de no ser posible el cumplimiento de la medida de contratación de mujeres, se informará a la comisión de seguimiento, con el objetivo de identificar donde se encuentran las barreras de incorporación de mujeres.
6. Se establece como objetivo el incrementar la proporción de mujeres en todos los grupos profesionales. Se hará un seguimiento específico en aquellas categorías más altas y de mayor responsabilidad y en los grados/subgrados C2, D1, D2 así como los A1 y A2.
7. Se establece como objetivo el incrementar la proporción de mujeres en todos los centros de trabajo, especialmente en aquellos más masculinizados, analizando la información para determinar las causas de la posible desviación.
8. Se establece como objetivo el incrementar la proporción de mujeres en todas las áreas, especialmente en aquellas más masculinizadas, analizando la información para determinar las causas de la posible desviación.
9. Se crearán las herramientas/informes necesarias para la recogida de datos en materia de distribución de las incorporaciones respecto a área/departamento y nº de personas dependientes en cumplimiento de lo establecido para el análisis de este ámbito en la normativa vigente y siempre cumpliendo con la normativa de protección de datos.



4 Clasificación Profesional

4.1 Establecer el perfil profesional adecuado para cada puesto de trabajo y evitar así desequilibrios no justificados entre las funciones desempeñadas y la categoría laboral reconocida, garantizando el principio de igual retribución a trabajo de igual valor.

1. Revisar anualmente el catálogo de todos los puestos existentes en cada momento en la empresa. 2. Se compartirá con la comisión los resultados de la valoración técnica de puestos actualizada, tomando como herramienta el sistema que utilice la empresa para realizar dicho proceso (actualmente Auren), siempre con una herramienta que dé cumplimiento a la normativa vigente 3. Dentro de Talent, en el apartado específico sobre Igualdad, estará el acceso a través de link a los roles profesionales para que sea de fácil acceso para las personas trabajadoras.
2. Anualmente se analizarán las promociones realizadas y los cambios de clasificación de convenio que conlleven desde la perspectiva de género.

5 Formación

5.1 Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en los diferentes procesos.

1. Realización de acciones de formación y sensibilización obligatorias y específicas en materia de igualdad, dirigidas a las personas que participan en los procesos de selección, contratación, promoción, formación, Comunicación y en la Prevención de Riesgos Laborales. Formar a cada departamento responsable de implantar medidas del Plan de Igualdad específicamente en la materia correspondiente. Para las personas que forman parte de los procesos de selección, contratación y promoción habrá contenidos en sesgos inconscientes de género e información sobre los objetivos del plan en materia de contratación. La nueva incorporación de personas a estas funciones deberá igualmente contemplar dicha formación como requisito para el puesto. Anualmente se revisará si hay nuevas incorporaciones a las que formar.



2. Durante toda la vigencia del plan de igualdad, se identificarán y/o realizarán acciones formativas/divulgativas y de sensibilización para dar a conocer los compromisos de la Compañía en materia de igualdad de forma que la plantilla esté formada e informada de estos aspectos.
3. Formar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan en materia de políticas de igualdad. Anualmente se revisará si hay nuevas incorporaciones a las que formar.
4. Revisar el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos (manuales, módulos, etc.) desde la perspectiva de género. Cuando se contrate la formación a una empresa externa, se informará de la medida y política de la Empresa en materia de igualdad con el objetivo de que los contenidos sean igualmente los idóneos.

5.2 Garantizar a toda la plantilla, hombres y mujeres, el acceso a la formación que imparte la Empresa, independientemente del grupo profesional, categoría y puesto. Fomentar mediante la formación el desarrollo profesional de toda la plantilla con medidas específicas para el acceso de mujeres a puestos donde está infrarrepresentada

1. Realizar acciones de comunicación que garanticen el conocimiento de las acciones formativas a la plantilla y los criterios de acceso a la misma, haciendo foco específico en la formación de carácter técnico para incentivar la participación de las mujeres
2. Se garantiza que exista formación técnica dentro de la jornada laboral en horario de mañana para que las personas que disfruten de una reducción de jornada por guarda legal (artículo 37.6 ET) o concreciones horarias puedan acceder a dicha formación.
3. Realizar acciones de acompañamiento/formativas de reciclaje profesional, en los puestos que por sus funciones o responsabilidades así lo requieran, a quienes se reincorporan en la Empresa a la finalización del permiso de nacimiento o cuidado del menor, excedencias por cuidado de menor o personas a cargo y bajas de larga duración.
4. Impulsar la participación de mujeres en la formación de carácter técnico para incrementar el desarrollo profesional de las mismas.
5. La Comisión de Seguimiento será informada anualmente del Plan de Formación realizado con una perspectiva de género (calendario, tiempo destinado por cada acción formativa, perfiles participantes, criterios).
6. Analizar por qué en algunos centros de trabajo la formación está más masculinizada: Barcelona, Navarra, San Sebastián, Vizcaya y Zaragoza. Una vez analizado, aplicar medidas para intentar corregirlo. Así como analizar el motivo por el que en la categoría de Advanced Account Manager la formación está más masculinizada. Una vez analizado, aplicar medidas para intentar corregirlo.
7. Se crearán las herramientas/informes necesarios para la recogida de datos en materia de formación segregando en función de las reducciones de jornada y formación obligatoria/no obligatoria (horarios) desagregados por Hombre-Mujer.



8. Impulsar la participación de mujeres en acciones de desarrollo profesional, mentoring y formación para potenciar la carrera profesional de las mismas dentro de la Compañía.



6 Promoción y desarrollo

6.1 Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, utilizando un procedimiento que base la promoción y ascensos en criterios objetivos, públicos y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencia de la persona.

1. Se informará a la persona candidata, que tras presentarse a una vacante no fuera seleccionada, sobre los motivos de su no selección, orientándola sobre puestos a los que podría optar, áreas de mejora, formación necesaria, con el objetivo de que el descarte pueda suponer una información útil en su preparación para optar a otras vacantes futuras.

6.2 Alcanzar unos objetivos mínimos de promoción de mujeres eliminando las dificultades que pudieran apreciarse tanto para el accenso como para su mantenimiento en puestos de responsabilidad.

1. Revisar los procesos para identificar a personas candidatas a Programas de promoción del talento para asegurar que están libres de sesgos de género, garantizando una presencia mínima de mujeres de al menos el 40%, siempre que exista cantera de candidatas.
2. Crear un programa de mentoring interno como herramienta para impulsar el talento femenino con alto potencial y para fomentar la promoción de mujeres a puestos de responsabilidad.
3. Las vacantes que generen mujeres en puestos de responsabilidad deberán cubrirse por mujeres, siempre y cuando exista cantera de candidatas.
4. Se establece la medida de acción positiva de preferencia en la promoción de mujeres en puestos de responsabilidad en la que se encuentre infrarrepresentada.
5. Se analizará específicamente el colectivo de reducciones de jornada, para asegurar que no se ven excluidas de los procesos de formación-promoción y en caso de detectar algún obstáculo o dificultad, establecer medidas correctoras.
6. La Representación Empresarial informará a la Comisión de Seguimiento sobre el procedimiento de promoción empleado por la Empresa para garantizar que se rige por criterios y elementos de valoración objetivos y homogéneos para toda la plantilla.
7. La Representación Empresarial informará a la Comisión de Seguimiento anualmente sobre las promociones realizadas.



7 Retribución y Auditoría salarial

7.1 Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor.

1. Actualizar anualmente el registro retributivo de la plantilla.
2. A los dos años de la firma del Plan se realizará una nueva auditoría salarial.
3. Realizar análisis bienales sobre la retribución de los puestos de igual valor, basado en la valoración de puestos de trabajo que permitan identificar posibles causas de existencia de diferencias sobre los que en su caso actuar para reducir esa posible brecha en caso de que sea injustificada y siempre conforme a criterios de meritocracia y revisar periódicamente su evolución.
4. Para puestos de igual valor, analizar aquellos conceptos que pueden suponer diferencias en las retribuciones de mujeres y hombres en la Empresa según el resultado del diagnóstico. Así mismo, podrán ser objeto de análisis más allá de los puestos, si se producen situaciones que originen diferencias salariales de mujeres y hombres en función del área, división, centros de trabajo etc.
5. Garantizar que no se aplican mecanismos de factor corrector en función del % de jornada, a las personas acogidas a reducciones de jornada por cuidado previstas en el artículo 37.6 ET, sobre las retribuciones variables "bonus". Para aquellas personas que tengan una reducción de jornada especial por enfermedad grave o cuidado de menores afectados por cáncer y que implique la no prestación de servicios por parte de la persona trabajadora, no verán mermada la retribución variable "bonus" que pudieran estar percibiendo con motivo de la aplicación de este derecho durante los dos primeros años que se encuentren en esta situación.
6. Actualizar anualmente el registro retributivo de toda la plantilla y analizar las causas de existencia de diferencias sobre los que en su caso actuar para reducir esa posible brecha en caso de que sea injustificada y siempre conforme a criterios de meritocracia y revisar periódicamente su evolución.

8 Derechos de la vida personal, familiar y laboral

8.1 Incorporar en la gestión de tiempo y planificación del trabajo, procedimientos que favorezcan la calidad del tiempo dedicado al descanso y vida familiar y personal.

1. Para el cuidado del lactante, se establece la posibilidad de una hora de ausencia del trabajo o una hora de reducción en la entrada o salida. También se podrá utilizar el permiso mediante la acumulación en jornadas completas. En este régimen, la acumulación corresponde a 15 días



naturales que se podrá solicitar a continuación del permiso de nacimiento u otro momento hasta que el menor cumpla doce meses.

8.2 Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, asegurando su acceso y medidas de flexibilidad para su uso, reduciendo los factores desencadenantes del impacto de las brechas de género.

1. Presentar un informe anual estadístico sobre las solicitudes de adaptación y reducción de jornada con el contenido del nº de solicitudes recibidas, aceptadas o no, por puesto, tipo de jornada contratada y centro.
2. A lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad, la Compañía se compromete a analizar la viabilidad de consolidar y extender el programa BeYou en las diferentes unidades de la organización.
3. El inicio y fin de todas las reuniones deberán estar dentro de la jornada laboral de todos los asistentes a la misma.
4. Evaluar la adaptación de los horarios de trabajo para las personas trabajadoras que tengan la tutela de menores con alguna discapacidad a partir del 33%, en relación con los horarios de los centros educativos. Estas personas tendrán preferencia en la adaptación horaria.
5. Posibilitar que los permisos retribuidos establecidos por convenio o cualquier otra norma legal, por motivos de enfermedad grave, intervención quirúrgica y hospitalización puedan ser disfrutados 2 días en jornadas parciales (50%). La gestión se realizará a nivel de proyecto.

8.3 Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla

1. Las personas trabajadoras podrán optar al 100% del teletrabajo durante el primer mes tras el permiso por suspensión por nacimiento, condicionado a la situación del proyecto o servicio.
2. Posibilidad de teletrabajar en días diferentes a los recogidos en acuerdo de teletrabajo o pactados por proyecto, de forma puntual para atender necesidades de conciliación, como, por ejemplo, atención de familiar enfermo/a, atención de una urgencia en el domicilio...
3. Con el fin de fomentar el desarrollo profesional en carreras STEM, se establece la posibilidad de solicitar la reducción de jornada y/o adaptación de la misma temporalmente por estudios. Una vez transcurrido el plazo solicitado, la persona volverá a su jornada habitual.



8.4 Concienciación a la corresponsabilidad

1. Generar algún mecanismo de comunicaciones/encuestas corporativas periódicas a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad. La Comisión de Seguimiento podrá realizar propuestas.
2. Diseñar un plan de difusión para potenciar el conocimiento y uso de las medidas disponibles para favorecer la conciliación y la corresponsabilidad, tanto las establecidas por convenio como otras medidas recogidas en el Plan de Igualdad u otros acuerdos. La campaña tendrá un componente de información y también de concienciación en la corresponsabilidad. Se dará publicidad en la Intranet, dentro del espacio específico sobre Igualdad.
3. Permiso retribuido para las personas trabajadoras (ambos progenitores) para la asistencia o acompañamiento a las clases de preparación al parto o exámenes prenatales.
4. Posibilidad de solicitar reducción de jornada por motivos personales en situaciones de enfermedades muy graves para familiares de hasta primer grado y convivientes, condicionado a la situación del proyecto o servicio.
5. La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad podrá proponer nuevas medidas que promuevan la corresponsabilidad y la conciliación laboral, personal y familiar.
6. Desde el área de RRHH se evaluarán con carácter de urgencia las solicitudes de concreción horaria solicitadas por las personas trabajadoras, cuando se produzca una de las siguientes situaciones:- Viudedad del trabajador/a. - Hospitalización de familiares hasta segundo grado de consanguinidad y convivientes.
7. Posibilidad de solicitar una adaptación puntual del horario de trabajo para el período de adaptación escolar de hijos/as menores de 6 años, condicionado a la situación del proyecto o servicio.
8. Posibilidad de que los días de asuntos propios para los colectivos que tengan derecho a los mismos puedan ser disfrutados en jornadas parciales (50%). La gestión se realizará a nivel de proyecto.
9. Llevar a cabo la plena equiparación entre hijos o hijas naturales y adoptivos o adoptivas con menores en situación legal de acogida, extendiendo a las personas que ejercen la guarda legal el disfrute de cualquier permiso vinculado a la condición de hijo/a al resto de casuísticas descritas con anterioridad.
10. Las personas con un grado de diversidad funcional reconocido de al menos el 33%, tendrán derecho a solicitar una plaza de parking en los centros de trabajo que cuenten con parking propio.
11. Establecer un Protocolo de Vacaciones (Acie).
12. Se crearán las herramientas necesarias/informes para recoger datos en materia de medidas de conciliación, y siempre cumpliendo con la normativa de protección de datos.



9 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

9.1 Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral mediante la información y sensibilización y actuar con determinación en los procesos de denuncias que se puedan presentar en la Empresa

1. Realizar un plan de comunicación anual para difundir el protocolo de prevención, seguimiento e intervención frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en la empresa, que tenga en cuenta las relaciones con terceros (por ejemplo, clientes). Se tendrá en cuenta también para las nuevas incorporaciones en los procesos de on boarding.
2. La Empresa presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anonimizado de cada denuncia que se presente en donde se informe, si se han aplicado medidas cautelares durante el proceso, el tiempo de la investigación y resolución.
3. La evaluación de los riesgos en el trabajo contemplará si existen riesgo de exposición al acoso sexual y por razón de sexo.
4. Se impartirá formación específica sobre el acoso sexual y por razón de sexo a la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, delegados y delegadas de prevención, así como personas con personal a cargo.
5. Incluir en el manual de acogida o manual de bienvenida posicionamiento de la Empresa de "tolerancia cero" frente al acoso sexual y/o por razón de sexo, informando de la existencia del protocolo para la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.

10 Salud laboral desde una perspectiva de género

10.1 Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral

1. Considerar en los planes de PRL, las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos, como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales con el objeto de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo. El servicio de prevención informará a la Comisión de Seguimiento y a los Comités de Seguridad y Salud de la siniestralidad y enfermedad profesional.



2. En las evaluaciones de riesgos psicosociales se utilizarán sistemas que garanticen la perspectiva de género.
3. Asegurar la protección del embarazo y la lactancia natural a través de la seguridad y salud en el trabajo. Analizar y promover la adaptación del puesto de trabajo.
4. Las trabajadoras podrán solicitar durante el embarazo una plaza de parking en el centro de trabajo de Capgemini.
5. Las mujeres que se encuentren en el último trimestre de gestación podrán optar al 100% del teletrabajo, condicionado a la situación del proyecto o servicio.
6. Se consolida la complementación desde el primer día de las prestaciones por incapacidad temporal, hasta el 100 por 100 del salario durante un plazo máximo de 12 meses, a partir de la baja.
7. Formar al equipo de Prevención de Riesgos Laborales en igualdad de oportunidades para poder introducir la dimensión de género en la política de salud laboral.
8. Revisar y difundir el Protocolo de riesgo en el embarazo y lactancia natural.
9. Garantizar un embarazo y una lactancia saludables adecuando las condiciones y tiempo de trabajo y, si no fuese posible, activar los mecanismos necesarios para facilitar el cambio del puesto de trabajo a uno exento de riesgos.
10. Se habilitará en los centros de trabajo de Asturias, Sevilla, Valencia y Murcia un espacio y/o mobiliario adecuado, para los perceptivos descansos de las embarazadas y en período de lactancia natural cuando lo requieran, adicionales a los ya existentes en Madrid y Barcelona.

11 Violencia de género

11.1 Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos en las trabajadoras y adoptar medidas de apoyo, atención, protección y asesoramiento para las trabajadoras víctimas de violencia de género

1. Negociación de un protocolo de atención, apoyo y asesoramiento para las trabajadoras víctimas de violencia de género, que recoja y amplíe los derechos de protección, así como el acompañamiento, que se les va a prestar desde la Compañía (en el protocolo se incluirán todas las medidas negociadas en este bloque).
2. Poner en conocimiento de la plantilla el canal y Protocolo de atención contra la violencia machista.
3. La Dirección de la Empresa, aplicará con cargo al presupuesto del Fondo Social aquellas ayudas económicas que se encuentren en dicho Fondo y sean aplicables.
4. Realizar anualmente, una campaña contra la violencia machista, con el objetivo de concienciar sobre la necesidad de erradicar la violencia contra las mujeres, aprovechando el entorno del 25 de noviembre. En dicha campaña, se aprovechará para informar a la plantilla de las medidas establecidas legalmente y otras que se incorporen al Plan de Igualdad que eviten el abandono de la actividad laboral y garanticen su seguridad para ejercerla.



5. Aplicación de todas las medidas comprendidas en este capítulo para las trabajadoras que acrediten ser víctimas de otras violencias sobre las mujeres tales como agresiones, agresión sexual etc.
6. Informar a la Comisión de Seguimiento de los casos de mujeres víctimas de violencia de género tratados y de las medidas aplicadas, garantizando siempre el anonimato de la trabajadora.
7. Garantizar el cambio de centro a la trabajadora que sufra violencia de género que solicite una movilidad geográfica o permitir el 100% teletrabajo condicionado al proyecto o servicio, aunque se desplace a otra localidad. Igualmente garantizar el retorno al centro de origen a petición de la trabajadora. Aplicar esta medida si la violencia de género la sufren familiares de primer grado. Se estudiarán otras situaciones de violencia de género.
8. Las ausencias producidas por motivo de violencia de género (asistencia médica, psicológica o legal), se considerarán dentro del permiso retribuido para ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor del artículo 37.9 ET.
9. Las ausencias producidas por acompañamiento a víctimas de violencia de género de hasta segundo grado de consanguinidad, afinidad o convivientes relacionadas con asistencia médica, psicológica o legal, se considerarán dentro del permiso retribuido para ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor del artículo 37.9 ET.
10. Se aceptará como acreditación de la violencia de género para los derechos de movilidad geográfica, ayuda económica por movilidad geográfica, licencias retribuidas y reordenación del tiempo de trabajo, los informes de los servicios sociales y especializados de las diferentes Administraciones Públicas.
11. En caso de cambio de centro de trabajo, motivado por la condición de víctima de violencia de género de la trabajadora, dispondrá de un permiso retribuido por cambio de domicilio de un total de 3 días.
12. Establecer colaboraciones con asociaciones, organismos públicos, etc. para la realización de acciones de formación y de fomento de la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.
13. La trabajadora víctima de violencia de género, que pase a situación de Incapacidad Temporal (IT) por este motivo, se le complementará el 100% de sus retribuciones desde el primer día de la situación de baja por incapacidad temporal y durante un plazo máximo de 18 meses.
14. Aprobación de una excedencia durante un periodo máximo de 2 años, con reserva del puesto de trabajo, para aquellas trabajadoras que sean víctimas de violencia de género y así lo soliciten.
15. Integrar en el Plan de formación acciones formativas/divulgativas y de sensibilización específicas sobre violencia de género.

12 Infrarrepresentación femenina

12.1 Garantizar la mayor representación de mujeres tanto en el acceso, permanencia y promoción en aquellos puestos o categorías profesionales con menor presencia de mujeres.



1. Se aplicará la medida de acción positiva para aquellos puestos, categorías y niveles donde exista menor representación de mujeres y mientras se mantenga esta circunstancia, dar preferencia en la contratación de éstas, siempre que exista cantera de candidatas.
2. Se aplicará la medida de acción positiva para aquellos puestos, categorías y niveles donde exista menor representación de mujeres y mientras se mantenga esta circunstancia, dar preferencia en la promoción de éstas, siempre que exista cantera de candidatas.
3. Dar visibilidad a casos de éxito de mujeres de la Compañía, con el objetivo de dar mayor visibilidad al talento femenino, reducir estereotipos sobre liderazgo femenino y ofrecer roles modelos femeninos a potenciales candidatas y profesionales de la Compañía.

(*)En todo caso, se respetarán las mejores condiciones que las personas trabajadoras procedentes de los diferentes colectivos legales puedan tener en materia de conciliación.



6 COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los objetivos de igualdad a alcanzar y las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de Grupo Capgemini permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Concretamente, en la fase de seguimiento se deberá recoger información sobre los resultados obtenidos con la ejecución del Plan, el grado de ejecución de las medidas, las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento y la identificación de posibles acciones futuras.

Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Seguimiento de Igualdad que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento de éste, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento de Igualdad tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de Grupo Capgemini.

6.1 Composición de la Comisión de Seguimiento

En el mismo acto de la firma del Plan de Igualdad, se constituye la Comisión de Seguimiento, que queda compuesta de forma paritaria por representantes de la Empresa y la representación legal de las personas trabajadoras firmantes del Plan con la proporción derivada de su representatividad en la constitución de la comisión negociadora.

La Comisión está formada por 11 integrantes en representación de la empresa y el mismo número en representación de la parte social, esta última con la misma composición que se ostentaba en la comisión negociadora:

- CCOO con el 44,23% de representatividad: 6 Representantes
- Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF) con el 26,92% de representatividad: 3 Representantes,
- Federación de FeSMC UGT, con el 13,46 % representatividad: 2 Representantes

En concreto las personas que forman parte de la Comisión de Seguimiento están recogidas en el acta de Constitución de Seguimiento.

Por cada una de las partes, se podrán designar personas en calidad de suplentes.

A las reuniones de la Comisión podrán asistir, con voz, pero sin voto, las personas asesoras que en cada caso designen las respectivas representaciones.

Todas las personas que conformen la Comisión de Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad deberán estar formadas en materia de igualdad.



6.2 Atribuciones y Funciones

6.2.1. Funciones Generales

La Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- a) Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- b) Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- c) Participar y asesorar en la forma de adopción de las medidas.
- d) Interpretar el contenido del Plan.
- e) Evaluar el grado de cumplimiento de éste, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.
- f) Elaborar un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, necesidades detectadas y/o dificultades surgidas en la ejecución de las acciones planteadas con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.

6.2.2. Funciones Específicas

- a) Deliberar, proponer y en su caso aprobar mejoras al Plan, nuevas iniciativas, líneas de acción, medidas y propuestas de ejecución para un más amplio y mejor desarrollo del Plan de Igualdad, en función de los resultados de las evaluaciones realizadas. Los acuerdos que adopte la Comisión, se considerarán parte del presente Plan y gozarán de su misma eficacia obligatoria.
- b) Conocer periódicamente, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación de éstos.
- c) Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- d) Recoger y analizar las sugerencias, consultas y/o reclamaciones que en materia de igualdad presenten personas del Grupo Capgemini ajenas a esta Comisión, a través de la dirección de correo electrónico habilitada para tal fin, buzón de consultas etc.
- e) Actualizarse e informarse en materia de legislación relativa a Igualdad, a fin de aplicar en cada momento las medidas legales que corresponda.
- f) Conocer las denuncias sobre acoso sexual o acoso por razón de sexo que requieran activar el correspondiente Protocolo de Prevención, sin desvelar datos personales ni confidenciales de la posible investigación.

Teniendo en cuenta la vigencia del Plan, se realizará una evaluación intermedia al segundo año desde la entrada en vigor del Plan y otra evaluación final, tres meses antes de la finalización de su vigencia. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados, procesos e impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta los siguientes indicadores: el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan; el nivel de corrección de las posibles desigualdades detectadas en los diagnósticos; el grado de consecución de los resultados esperados; el nivel de desarrollo de las medidas emprendidas; el grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones; el tipo de dificultades y soluciones emprendidas; los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan, atendiendo a su



flexibilidad; el grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la Empresa; los posibles cambios en la cultura de la Empresa (cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.); y la reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

6.2.3. Funcionamiento

La Comisión de Igualdad se reunirá:

- El primer año de vigencia a los seis meses tras la firma del Plan de Igualdad.
- Durante la vigencia del Plan la Comisión de Seguimiento de Igualdad se reunirá de forma ordinaria dos veces al año, fijando la fecha de una reunión a otra, sin perjuicio del envío formal de convocatoria.
- En las reuniones ordinarias se hará llegar la convocatoria al resto de componentes con un preaviso mínimo de veinte días laborales antes de la fecha. La convocatoria deberá siempre contener el orden del día fijado, así como la fecha, hora y lugar de la reunión e ir acompañada, en su caso, de la documentación necesaria.
- Podrán realizarse reuniones extraordinarias, previa justificación del solicitante, adicionalmente a las ordinarias cuando sea necesario, siempre y cuando se convoque a las partes con un mínimo de 10 días de antelación. Cualquier integrante de la Comisión de Igualdad podrá solicitar una reunión extraordinaria.
- La adopción de acuerdos se producirá mediante votación exigiendo la mayoría absoluta de cada una de las partes, para la aprobación de los temas sometidos a votación. El voto de la RLPT será ponderado al porcentaje de representatividad de cada sindicato independientemente del número de asistentes.
- Tras cada reunión de la Comisión, se elaborará un acta. El acta deberá recoger los temas tratados y los acuerdos alcanzados; en caso de desacuerdo, se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada uno de los miembros de la Comisión. El acta se realizará y procederá a la firma tras la reunión.

6.2.4. Procedimiento de revisión del Plan de Igualdad

Sin perjuicio de lo anterior, 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.

6.2.5. Medios y Recursos puestos a disposición para el seguimiento y aplicación del Plan de Igualdad

La Dirección de la Empresa se compromete a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, considerando el Plan de Igualdad como una estrategia de optimización de sus recursos humanos y concediendo a la igualdad de oportunidades un valor trascendental en la política de recursos humanos, situándola en el mismo plano de importancia que en el resto de las políticas de la Empresa.

La aplicación del Plan de Igualdad necesita, para su correcto desarrollo, la asignación de los recursos materiales, y personales suficientes para garantizar la puesta en marcha de las medidas articuladas.

De igual forma, respecto al seguimiento la Empresa facilitará los recursos y medios necesarios para que pueda llevarse a cabo adecuadamente.

Será necesaria la disposición, por parte de la Empresa, de la información estadística, desagregada por sexos, y centro de trabajo de todas las áreas de intervención del Plan de Igualdad y las establecidas en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.



6.2.6. Duración y vigencia

El presente reglamento tendrá vigencia hasta el vencimiento del Plan de Igualdad o cualquiera de sus prórrogas.

Las modificaciones que pudieran plantearse en el presente reglamento deberán realizarse de acuerdo con la mayoría absoluta de cada una de las partes de la Comisión.

En función de la legislación vigente, se cumplirán los requerimientos correspondientes en materia de Igualdad y seguimiento.

6.2.7. Confidencialidad y deber de sigilo

Quienes componen la Comisión de Igualdad, así como sus asesores/as están obligados a respetar la confidencialidad y sigilo profesional tanto en los asuntos tratados en las reuniones como respecto de la documentación y datos presentados y aportados por las partes .

6.2.8. Solución extrajudicial de conflictos

Adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC); las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC) sujetándose íntegramente a los órganos de mediación y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Sin perjuicio de que, en los ámbitos inferiores, las partes correspondientes puedan adherirse a los sistemas extrajudiciales o de solución alternativa de conflictos laborales, establecidos en las Comunidades Autónomas; desde el ámbito estatal, para la solución de conflictos derivados de la interpretación y aplicación del Plan de Igualdad, las partes se adhieren y someten a los mismos.

En todo caso, respecto de los conflictos que afecten a más de una Comunidad Autónoma, será de aplicación el sistema extrajudicial de solución de conflictos laborales de ámbito estatal (SIMA).

6.3 Procedimiento de modificación

El presente procedimiento describe las circunstancias que pueden requerir modificaciones en el Plan de Igualdad y como proceder a modificarlo, así como el procedimiento a seguir para solventar discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del mismo.

El procedimiento de modificación del Plan de Igualdad, sin perjuicio de los plazos de revisión definidos, y que son acordes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, se implementará en todo caso cuando concurren las circunstancias descritas en el artículo 9.2 del RD 901/2020.

Asimismo, la modificación del Plan de Igualdad también puede venir motivada por la aparición de posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del Plan de Igualdad.

Así, la Comisión de Seguimiento se reunirá periódicamente de acuerdo a lo indicado en el Apartado 6.2.3, y con carácter extraordinario cuando las circunstancias lo hagan necesario, a petición fundamentada de cualquiera de las partes. Las sesiones extraordinarias se convocarán al menos con un mínimo de 10 días de antelación. La convocatoria de la sesión se hará llegar a los miembros a través del correo electrónico corporativo.

En cualquier caso, se iniciará un proceso de consultas a instancias de la Comisión de Seguimiento, debiéndose levantar acta de cada una de las reuniones.

En todo el proceso de negociación y, en concreto, en casos de discrepancias, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la Empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión. En caso de desacuerdo,



la comisión negociadora o comisión de seguimiento podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución de conflictos, si así se acuerda.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario y por acuerdo de la mayoría de la Comisión, la revisión implicará la modificación del diagnóstico, actualizándolo, así como de las medidas del Plan de igualdad, en la medida necesaria.



ANEXO I

FICHAS DE TRABAJO DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD



01 Cultura y Gestión Organizativa

1.1. Potenciar la igualdad de oportunidades en la Compañía.

ACCIÓN 1.1.1.				
Incorporar la igualdad entre mujeres y hombres como principio fundamental haciendo referencia de ello tanto en la documentación corporativa como en el plan de negocio y líneas estratégicas de la Empresa.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
<ul style="list-style-type: none">• Incorporar en toda la documentación corporativa, así como en el plan de negocio y líneas estratégicas de la Empresa el principio de igualdad entre mujeres y hombres como principio fundamental.• Modificación de la documentación.• Informar a la plantilla de este principio.	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	6 meses.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none">• Documentación modificada.• Comunicación a la plantilla.			



01 Cultura y Gestión Organizativa

1.1. Potenciar la igualdad de oportunidades en la Compañía.

ACCIÓN 1.1.2.				
Comunicación institucional a toda la plantilla del compromiso de la Empresa instando a toda la organización en seguir estos principios en todas las políticas de la Empresa.				
PASOS A SEGUIR		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN		
Redactar la comunicación. Difundir la comunicación a toda la plantilla.		CORTO	MEDIO	LARGO
		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES		
		N/A		
		RESPONSABLES		
		Recursos Humanos.		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN		
		5 meses.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO		• Documento de la comunicación realizada.		



01 Cultura y Gestión Organizativa

1.1. Potenciar la igualdad de oportunidades en la Compañía.

ACCIÓN 1.1.3.				
Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras (selección, formación etc) del compromiso de la Compañía con la igualdad de oportunidades, siendo un requisito que estas empresas tengan plan de igualdad, de acuerdo a lo previsto en la legislación vigente				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
Redactar un mensaje que refleje el compromiso con la igualdad adquirido por la Empresa. Enviar dicho mensaje a las empresas colaboradoras.	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	5 meses.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none">Documento o pantallazos de las comunicaciones realizadas.			



01 Cultura y Gestión Organizativa

1.1. Potenciar la igualdad de oportunidades en la Compañía.

ACCIÓN 1.1.4.				
Impulsar la igualdad entre mujeres y hombres a través de campañas internas anuales. El objetivo será dar a conocer entre la plantilla los objetivos del plan de igualdad, así como sus avances. Se valorarán las propuestas realizadas por la Comisión de Seguimiento.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos. Comisión de Igualdad.		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	12 meses.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none">• Comunicaciones realizadas a la plantilla.• Propuestas realizadas por la comisión			



01 Cultura y Gestión Organizativa

1.1. Potenciar la igualdad de oportunidades en la compañía.

ACCIÓN 1.1.5.				
Se elaborará un cuestionario o encuesta para realizar entre la plantilla incluyendo todas las áreas contenidas en el plan de igualdad (acceso y selección, formación, promociones, retribución etc.). Se valorarán las propuestas realizadas por la Comisión de Seguimiento y se compartirán los resultados de la misma con dicha Comisión.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
Definir preguntas para hacer ver la percepción de la plantilla de la Compañía relacionadas con la igualdad. Realización de la encuesta. Análisis de los resultados obtenidos. Valoración de propuestas obtenidas en la encuesta, así como de las propuestas de la comisión.	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	8 meses.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none">• Cuestionario o encuesta realizada.• Informe con el análisis de lo respondido cuantificado y con respuestas segregadas por sexo.			



01 Cultura y Gestión Organizativa

1.1. Potenciar la igualdad de oportunidades en la Compañía.

ACCIÓN 1.1.6.				
Implementar actuaciones de responsabilidad social en materia de igualdad de oportunidades.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
<ul style="list-style-type: none"> Implementar actuaciones de responsabilidad social en materia de igualdad que promuevan una mayor participación: <ul style="list-style-type: none"> - De mujeres en entornos de diseño, desarrollo de productos y servicios tecnológicos y de digitalización tanto en iniciativas internas en la Compañía como en otros ámbitos (formación profesional etc.) - Promover acciones en institutos de educación secundaria con el objetivo de promover en las alumnas la elección de carreras técnicas (vocaciones tecnológicas). - Desarrollar programas que promuevan en las niñas el acceso a la educación, capacitación y la investigación en los ámbitos de la tecnología. - Acciones de mujeres en universidades (hackathon, becas de estudios Capgemini etc..). Se presentarán a la Comisión de Seguimiento que podrá hacer propuestas aprobándose aquellas que puedan considerarse su aplicación o rechazando otras que deberán ser argumentadas. Estas acciones se llevarán a cabo por personas voluntarias entre la plantilla, dentro de la jornada laboral, fomentando una mayor implicación por parte de las mujeres en la concienciación y establecimiento de referentes (cursos escolares durante la vigencia del plan). 	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Comisión de Igualdad.		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	12 meses.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> Acciones realizadas internamente y % de participación de mujeres y personas voluntarias. Acciones realizadas externamente y % de participación de mujeres/niñas y personas voluntarias. 			



01 Cultura y Gestión Organizativa

1.1. Potenciar la igualdad de oportunidades en la Compañía.

ACCIÓN 1.1.7.				
Contratar/Promocionar a una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la Empresa, que coordine el Plan respecto a todas las áreas de la Empresa implicadas con formación específica en la materia (grado o similar).				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
Formar a una persona o personas que cumplan con los requisitos requeridos. Comunicar su nombramiento.	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	6 meses.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none">• Titulación o formación de dicha persona• Comunicación de su posición.			



01 Cultura y Gestión Organizativa

1.1. Potenciar la igualdad de oportunidades en la Compañía.

ACCIÓN 1.1.8.				
Crear una Comisión de Igualdad, con el objetivo de dar seguimiento a las acciones del plan.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	4 meses.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none">Acta de constitución de la Comisión y posteriores reuniones.			



01 Cultura y Gestión Organizativa

1.1. Potenciar la igualdad de oportunidades en la Compañía.

ACCIÓN 1.1.9.				
Realizar como mínimo una evaluación intermedia (a los 2 años) y otra al fin del Plan de Igualdad e informar a la Dirección. Se valorarán evaluaciones intermedias en función de las medidas aprobadas en el Plan.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
Definición de los indicadores e información clave a recoger en las evaluaciones. Designación de la persona encargada de preparar y presentar los informes. Presentación en la Comisión de Igualdad y propuesta de acciones de mejora.	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	Cada 24 meses.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none">Ampliación del diagnóstico, actas de reuniones y registro del plan de igualdad.			



01 Cultura y Gestión Organizativa

1.1. Potenciar la igualdad de oportunidades en la Compañía.

ACCIÓN 1.1.10.				
Establecer como objetivo del Plan la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la Empresa.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
Incluir en los objetivos del Plan de Igualdad contribuir a la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles. Tomar como referencia los datos del diagnóstico de situación y realizar seguimiento de las segmentaciones en cuyas distribuciones se dé infrarrepresentación. Desplegar acciones focalizadas en generar una representación de género equitativa en aquellas segmentaciones identificadas. Hacer seguimiento del impacto de dichas acciones.	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Comisión de Igualdad.		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	12 meses.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	• Indicadores cuantitativos de seguimiento en cada segmentación identificada.			



01 Cultura y Gestión Organizativa

1.1. Potenciar la igualdad de oportunidades en la Compañía.

ACCIÓN 1.1.11.				
Firmar acuerdos con organismos oficiales que hagan evidente el compromiso de la organización con la Igualdad de Oportunidades				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
Determinar acuerdos atractivos para la organización. Puesta en contacto con los organismos oficiales para conocer los requisitos del acuerdo. Firma de los acuerdos y comunicación interna y externa del mismo. Poner en marcha las acciones que se ha comprometido la organización.	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	18 meses.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none">• Firmar el acuerdo.• Comunicación del acuerdo.			



02 Comunicación, Información y Sensibilización

2.1. Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres.

ACCIÓN 2.1.1.				
Se elaborará una Guía sobre cómo hacer frente a los estereotipos dentro del pack de bienvenida que se comunica a cada nuevo empleado/a.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
Redactar una guía sobre cómo hacer frente a los estereotipos de género. Incluir dicha guía dentro del pack de bienvenida que se entrega a cada nuevo/a empleado/a	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	9 meses.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none">• Nueva guía sobre estereotipos dentro del pack de bienvenida.• N° de personas segregadas por sexo que la han recibido (anualmente).			



02 Comunicación, Información y Sensibilización

2.1. Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres.

ACCIÓN 2.1.2.					
Garantizar que la imagen y comunicación de la Empresa sean inclusivas y no sexistas. Asegurar que las comunicaciones internas y externas favorecen una representación equilibrada de los sexos y que estén libres de estereotipos de género.					
PASOS A SEGUIR		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
<p>Sensibilizar a toda la plantilla para que sus comunicaciones sean inclusivas y no sexistas y que las mismas tengan una representación equilibrada de sexos y estén libres de estereotipos de género.</p> <p>Comunicar a la plantilla los principios mencionados.</p> <p>Revisar aleatoriamente las comunicaciones para asegurar que se cumplen estos principios.</p>		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
		RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN	6 meses.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO		<ul style="list-style-type: none"> Comunicación a la plantilla. Revisión de algunas comunicaciones para verificar el cumplimiento de los principios. 			



02 Comunicación, Información y Sensibilización

2.1. Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres.

ACCIÓN 2.1.3.				
Elaborar un manual que será utilizado por las diferentes áreas de la Empresa sobre la comunicación inclusiva (no utilización del género masculino como neutro, imágenes no estereotipadas de mujeres y hombres etc.).				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
Redactar un manual sobre comunicación inclusiva (no utilización del género masculino como neutro, imágenes no estereotipadas de mujeres y hombres etc.) Comunicar a la plantilla la existencia del manual	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	9 meses.		
	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none">Manual sobre comunicación inclusiva		



02 Comunicación, Información y Sensibilización

2.2. Garantizar que los medios de comunicación que sirvan de soporte al Plan de Igualdad y sus medidas sean accesibles a toda la plantilla

ACCIÓN 2.2.1.					
Se divulgará la publicación del nuevo Plan de Igualdad y anualmente se enviará comunicación de los avances conseguidos.					
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN		CORTO	MEDIO	LARGO
	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES		N/A		
	RESPONSABLES		Recursos Humanos		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN		6 meses /12 meses		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO		<ul style="list-style-type: none">Comunicación del plan a los 6 mesesComunicación de los avances a los 12 meses.			



02 Comunicación, Información y Sensibilización

2.2. Garantizar que los medios de comunicación que sirvan de soporte al Plan de Igualdad y sus medidas sean accesibles a toda la plantilla

ACCIÓN 2.2.2.					
Se creará un buzón de sugerencias/comentarios en asuntos relacionados con el Plan de Igualdad, del que formarán parte los componentes de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.					
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO	
	Creación del buzón. Asignación de personas gestoras. Comunicación a la plantilla sobre él y su uso. Análisis de las sugerencias recibidas por parte de la Comisión del Seguimiento del Plan de Igualdad.	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
		RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN	6 meses.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none">• Creación del buzón.• N° de sugerencias recibidas y adoptadas.				



02 Comunicación, Información y Sensibilización

2.2. Garantizar que los medios de comunicación que sirvan de soporte al Plan de Igualdad y sus medidas sean accesibles a toda la plantilla

ACCIÓN 2.2.3.				
Incluir en la entrevista de salida preguntas referentes al trato igualitario y a la equidad				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
Incluir preguntas referentes al trato igualitario y la equidad en la entrevista de salida. Comunicación a las personas que hacen este proceso de la inclusión de las mismas. Informe anual que se presentará a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	12 meses.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Preguntas incluidas. • Comunicación a las personas implicadas. • Informe anual. 			



02 Comunicación, Información y Sensibilización

2.2. Garantizar que los medios de comunicación que sirvan de soporte al Plan de Igualdad y sus medidas sean accesibles a toda la plantilla

ACCIÓN 2.2.4.				
En las campañas de comunicación, se incluirán estadísticas y mensajes en materia de corresponsabilidad y reparto de responsabilidades.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
Seleccionar los datos y mensajes a transmitir en materia de corresponsabilidad y reparto de responsabilidades. Informar a las personas que realizan las campañas de comunicación de dichos datos y mensajes para su inclusión.	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	12 meses.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none">Nº de comunicaciones realizadas.Pantallazos o comunicaciones realizadas que los incluyan.			



02 Comunicación, Información y Sensibilización

2.2. Garantizar que los medios de comunicación que sirvan de soporte al Plan de Igualdad y sus medidas sean accesibles a toda la plantilla

ACCIÓN 2.2.5.						
Realizar campañas de sensibilización en igualdad de oportunidades para toda la plantilla. A título de ejemplo, pueden ser los días 8 de marzo y 25 de noviembre, y/u otros días que se proponga en el seno de la comisión de seguimiento.						
PASOS A SEGUIR		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN		CORTO	MEDIO	LARGO
Desarrollar campañas de sensibilización en igualdad de oportunidades para toda la plantilla. Planificar, comunicar y realizar las campañas en los plazos fijados		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES		N/A		
		RESPONSABLES		Recursos Humanos.		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN		12 meses.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO		<ul style="list-style-type: none"> Nº de Campañas realizadas. Comunicación de las campañas. 				



02 Acceso, Cobertura de Vacantes y Selección

2.2. Garantizar que los medios de comunicación que sirvan de soporte al Plan de Igualdad y sus medidas sean accesibles a toda la plantilla

ACCIÓN 2.2.6.				
Reservar un espacio específico en la intranet para la concienciación y publicidad de la igualdad de oportunidades.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
Redactar mensajes para concienciar y dar publicidad a la igualdad de oportunidades. Subir estos mensajes a la intranet.	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	12 meses.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none">Pantallazos de los mensajes subidos a la intranet.			



03 Proceso de Acceso, Selección y Contratación

3.1. Garantizar que los medios de comunicación que sirvan de soporte al Plan de Igualdad y sus medidas sean accesibles a toda la plantilla

ACCIÓN 3.1.1.				
Creación de un Manual de Grupo, para la Selección, publicación de vacantes, etc., con una guía sobre el uso de la perspectiva de género, más allá del lenguaje y comunicación (descripción de las ofertas de empleo etc..) y recomendaciones para evitar sesgos inconscientes de género en el proceso de selección inclusivo y no sexista, donde las mujeres se vean atraídas y capacitadas para los diferentes puestos. Se tendrán en cuenta las propuestas realizadas en el seno de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y se compartirá el documento con la Comisión.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
<p>Creación de un Manual de Grupo, para la Selección, publicación de vacantes, etc., con una guía sobre el uso de la perspectiva de género, más allá del lenguaje y comunicación (descripción de las ofertas de empleo etc..) y recomendaciones para evitar sesgos inconscientes de género en el proceso de selección inclusivo y no sexista, donde las mujeres se vean atraídas y capacitadas para los diferentes puestos.</p> <p>Considerar las propuestas realizadas en el seno de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y se compartirá el documento con la Comisión</p>	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	6 meses.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Manual. • N° de propuestas realizadas y aceptadas. 			



03 Proceso de Acceso, Selección y Contratación

3.2. Garantizar la aplicación en toda la organización de sistemas objetivos de selección de personal bajo el principio de igualdad removiendo los obstáculos que puedan interferir para su aplicación efectiva.

ACCIÓN 3.2.1.				
Se establece la preferencia en la cobertura de vacantes por la propia plantilla frente a la contratación externa. Para ello, se publicarán todas las vacantes en los medios de comunicación utilizados por la Empresa, independientemente del área de negocio o provincia donde se produzca, haciendo que sean accesibles a toda la plantilla, salvo casos de razonable urgencia y puestos de especial responsabilidad.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
Redacción de un comunicado con la medida y comunicación a toda la plantilla.	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Responsable/s de Selección.		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	4 meses.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> Pantallazo de la comunicación realizada. 			



03 Proceso de Acceso, Selección y Contratación

3.2. Garantizar la aplicación en toda la organización de sistemas objetivos de selección de personal bajo el principio de igualdad removiendo los obstáculos que puedan interferir para su aplicación efectiva.

ACCIÓN 3.2.2.				
La publicación de las vacantes detallará los requisitos requeridos para el puesto (formación, idiomas, skills, experiencia...) y se incluirá la referencia al compromiso de la Empresa en materia de igualdad de trato y oportunidades para la igualdad efectiva de las mujeres.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
Comunicar a todas las personas implicadas en el proceso de accesos, selección y contratación de que es necesario detallar los requisitos del puesto (formación, idiomas, skills, experiencia...) y de que se incluirá la referencia al compromiso de la Empresa en materia de igualdad de trato y oportunidades para la igualdad efectiva de las mujeres.	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Responsable/s de Selección.		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	4 meses.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> Comunicaciones realizadas 			



03 Proceso de Acceso, Selección y Contratación

3.2. Garantizar la aplicación en toda la organización de sistemas objetivos de selección de personal bajo el principio de igualdad removiendo los obstáculos que puedan interferir para su aplicación efectiva.

ACCIÓN 3.2.3.				
Desde la Comisión se realizará el seguimiento de la plantilla y el tipo de relación contractual y tipo de jornada. Se establece la medida de acción positiva de dar preferencia a las mujeres en modalidad de contratación temporal y/o tiempo parcial que deseen acceder a una vacante de mayor jornada o relación contractual indefinida.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Responsable/s de Formación. Responsable/s de Selección.		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	6 meses.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> Comunicaciones realizadas. Nº de mujeres contratadas y tipología de jornada antes de la implantación de la medida y Nº de mujeres contratadas y tipología de jornada después de la implantación de la medida 			



03 Proceso de Acceso, Selección y Contratación

3.3. Potenciar las acciones que favorezcan la participación de mujeres en procesos de selección donde tengan menor representación.

ACCIÓN 3.3.1.				
Establecer colaboraciones con Universidades, escuelas de Formación Profesional y centros de estudios con el objetivo de contratar mujeres al salir de estas formaciones.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
	<ul style="list-style-type: none">• Puesta en contacto con entidades educativas de las diferentes localidades para conocer posibles acuerdos de colaboración.• Firmar un acuerdo y comunicación interna y externa del mismo.• Puesta en marcha de los programas.	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A	
RESPONSABLES		Recursos Humanos		
TIEMPO DE EJECUCIÓN		18 meses.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO		<ul style="list-style-type: none">• Acuerdos de colaboración firmados.• N° de mujeres contratadas que han llegado a través de dichos acuerdos de colaboración		



03 Proceso de Acceso, Selección y Contratación

3.3. Potenciar las acciones que favorezcan la participación de mujeres en procesos de selección donde tengan menor representación.

ACCIÓN 3.3.2.					
Establecer como objetivo incrementar la contratación de mujeres en todos los niveles y áreas de la empresa, especialmente en aquellas categorías más altas y de mayor responsabilidad. En igualdad de condiciones, se optará por la candidatura femenina.					
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO	
	<ul style="list-style-type: none"> Comunicar la medida a todas las personas implicadas en el proceso de accesos, selección y contratación. Seguimiento por parte de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad. 	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
		RESPONSABLES	Recursos Humanos		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN	6 meses.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> Comunicaciones realizadas. Porcentaje de personas contratadas segregadas por sexo y categoría. Nº de mujeres contratadas y categorías en las que se ha aplicado la medida. 				



03 Proceso de Acceso, Selección y Contratación

3.3. Potenciar las acciones que favorezcan la participación de mujeres en procesos de selección donde tengan menor representación.

ACCIÓN 3.3.3.				
En las ofertas de empleo para puestos donde exista un objetivo en el incremento de mujeres y siempre que no se deba cubrir de forma urgente o se trate de un perfil muy específico, se garantizará que en la última terna se cuente al menos con una mujer entre las personas candidatas al puesto.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	6 meses.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> Comunicaciones realizadas. Nº de procesos en los que se ha aplicado la medida. 			



03 Proceso de Acceso, Selección y Contratación

3.3. Potenciar las acciones que favorezcan la participación de mujeres en procesos de selección donde tengan menor representación.

ACCIÓN 3.3.4.				
Se incluirá en los contratos con headhunter y agencias de reclutamiento el compromiso de que presenten mayoría de mujeres en cada proceso, siempre que existan candidatas para el puesto a cubrir.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	6 meses.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none">• Comunicaciones realizadas.• N° de procesos en los que se ha aplicado la medida.			



03 Proceso de Acceso, Selección y Contratación

3.3. Potenciar las acciones que favorezcan la participación de mujeres en procesos de selección donde tengan menor representación.

ACCIÓN 3.3.5.				
En caso de Bootcamps o procesos de incorporación con formación para juniors, de no ser posible el cumplimiento de la medida de contratación de mujeres, se informará a la Comisión de Seguimiento, con el objetivo de identificar donde se encuentran las barreras de incorporación de mujeres.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
Comunicar la medida a todas las personas implicadas en el proceso de accesos, selección y contratación. Seguimiento por parte de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	6 meses.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicaciones realizadas. • N° de procesos en los que se ha aplicado la medida. 			



03 Proceso de Acceso, Selección y Contratación

3.3. Potenciar las acciones que favorezcan la participación de mujeres en procesos de selección donde tengan menor representación.

ACCIÓN 3.3.6				
Se establece como objetivo el incrementar la proporción de mujeres en todos los grupos profesionales. Se hará un seguimiento específico en aquellas categorías más altas y de mayor responsabilidad y en los grados/subgrados C2, D1, D2, así como los A1 y A2.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
Comunicar la medida a todas las personas implicadas en el proceso de accesos, selección y contratación. Seguimiento por parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	6 meses.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none">• Comunicaciones realizadas.• N° de mujeres contratadas en aquellas categorías más altas y de mayor responsabilidad y en los grados/subgrados C2, D1, D2, así como los A1 y A2.• Comparativa del dato obtenido con la contratación en dichas categorías antes de la implantación de la medida.			



03 Proceso de Acceso, Selección y Contratación

3.3. Potenciar las acciones que favorezcan la participación de mujeres en procesos de selección donde tengan menor representación

ACCIÓN 3.3.7.					
Se establece como objetivo el incrementar la proporción de mujeres en todos los centros de trabajo, especialmente en aquellos más masculinizados, analizando la información para determinar las causas de la posible desviación.					
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO	
	Comunicar la medida a todas las personas implicadas en el proceso de acceso, selección y contratación. Seguimiento por parte de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
		RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN	6 meses.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicaciones realizadas. • Nº de mujeres contratadas antes y después de la implantación de la medida para comparar si ha habido incremento. • Análisis cualitativo de las causas de posibles desviaciones. 				



03 Proceso de Acceso, Selección y Contratación

3.3. Potenciar las acciones que favorezcan la participación de mujeres en procesos de selección donde tengan menor representación

ACCIÓN 3.3.8.				
Se establece como objetivo el incrementar la proporción de mujeres en todas las áreas, especialmente en aquellas más masculinizadas, analizando la información para determinar las causas de la posible desviación.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
		Comunicar la medida a todas las personas implicadas en el proceso de acceso, selección y contratación. Seguimiento por parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A
RESPONSABLES	Recursos Humanos.			
TIEMPO DE EJECUCIÓN	6 meses.			
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicaciones realizadas. • N° de mujeres contratadas antes y después de la implantación de la medida para comparar si ha habido incremento. • Análisis cualitativo de las causas de posibles desviaciones. 			



03 Proceso de Acceso, Selección y Contratación

3.3. Potenciar las acciones que favorezcan la participación de mujeres en procesos de selección donde tengan menor representación

ACCIÓN 3.3.9.					
Se crearán las herramientas/informes necesarios para la recogida de datos en materia de distribución de las incorporaciones respecto a área/departamento y nº de personas dependientes en cumplimiento de lo establecido para el análisis de este ámbito en la normativa vigente y siempre cumpliendo con la normativa de protección de datos.					
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO	
	Creación de un informe/herramienta para la recogida de datos atendiendo a la distribución de las incorporaciones por área/departamento y nº de personas dependientes en cumplimiento de lo establecido para el análisis de este ámbito en la normativa vigente y siempre cumpliendo con la normativa de protección de datos.	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
		RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN	6 meses.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> Herramienta de recogida de datos 				



04 Clasificación Profesional

4.1. Establecer el perfil profesional adecuado para cada puesto de trabajo y evitar así desequilibrios no justificados entre las funciones desempeñadas y la categoría laboral reconocida, garantizando el principio de igual retribución a trabajo de igual valor

ACCIÓN 4.1.1.				
Revisar anualmente el catálogo de todos los puestos existentes en cada momento en la Empresa				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
<ul style="list-style-type: none">Revisar anualmente el catálogo de todos los puestos existentes en cada momento en la Empresa.Se compartirá con la Comisión los resultados de la valoración técnica de puestos actualizada, tomando como herramienta el sistema que utilice la Empresa para realizar dicho proceso (actualmente Auren), siempre con una herramienta que dé cumplimiento a la normativa vigente.Dentro de Talent, en el apartado específico sobre Igualdad, estará el acceso a través de link a los roles profesionales para que sea de fácil acceso para las personas trabajadoras.	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	Cada 12 meses.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none">Catálogo de puestos actualizado anualmente.Informe a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.Pantallazo de Talent del acceso a los roles profesionales.			



04 Clasificación Profesional

4.1. Establecer el perfil profesional adecuado para cada puesto de trabajo y evitar así desequilibrios no justificados entre las funciones desempeñadas y la categoría laboral reconocida, garantizando el principio de igual retribución a trabajo de igual valor

ACCIÓN 4.1.2.				
Anualmente se analizarán las promociones realizadas y los cambios de clasificación de convenio que conlleven desde la perspectiva de género.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	Cada 12 meses.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> Informe anual de las promociones y cambios de clasificación de convenio segregados por sexo. Informe a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad. Nuevas medidas a implementar si fuese necesario. 			



05 Formación

5.1. Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en los diferentes procesos.

ACCIÓN 5.1.1.			
Realización de acciones de formación y sensibilización obligatorias y específicas en materia de igualdad, dirigidas a las personas que participan en los procesos de selección, contratación, promoción, formación, Comunicación y en la Prevención de Riesgos Laborales			
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO
<p>Formar a cada departamento responsable de implantar medidas del Plan de Igualdad específicamente en la materia correspondiente. Para las personas que forman parte de los procesos de selección, contratación y promoción habrá contenidos en sesgos inconscientes de género e información sobre los objetivos del plan en materia de contratación.</p> <p>La nueva incorporación de personas a estas funciones deberá igualmente contemplar dicha formación como requisito para el puesto.</p> <p>Anualmente se revisará si hay nuevas incorporaciones a las que formar.</p>	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A	
	RESPONSABLES	Recursos Humanos.	
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	12 meses.	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> Nº de acciones de formación y sensibilización realizadas. Nº de personas que han asistido segregado por sexos. Nº de personas nuevas formadas, que lo necesiten para sus funciones, en materia de igualdad. 		



05 Formación

5.1. Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en los diferentes procesos.

ACCIÓN 5.1.2.				
Durante toda la vigencia del plan de igualdad, se identificarán y/o realizarán acciones formativas/divulgativas y de sensibilización para dar a conocer los compromisos de la Compañía en materia de igualdad de forma que la plantilla esté formada e informada de estos aspectos.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
Selección de contenidos de formación y sensibilización respecto a los compromisos de la Compañía en materia de igualdad. Formar/sensibilizar a toda la plantilla con los contenidos elegidos. Informar a la Comisión de los contenidos y formaciones realizadas	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	9 meses.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none">• Contenido de las formaciones.• N° de acciones realizadas.• N° de personas que han asistido segregadas por sexo.			



05 Formación

5.1. Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en los diferentes procesos.

ACCIÓN 5.1.3.				
Formar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan en materia de políticas de igualdad				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
Selección de contenidos de formación. Formar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan en materia de políticas de igualdad. Anualmente se revisará si hay nuevas incorporaciones a las que formar.	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	9 meses – Cada 12 meses		
	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Contenido de las formaciones. • N° de acciones realizadas. • N° de personas que han asistido segregadas por sexo. 		



05 Formación

5.1. Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en los diferentes procesos.

ACCIÓN 5.1.4.				
Revisar el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos (manuales, módulos, etc.) desde la perspectiva de género				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
Revisar el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos (manuales, módulos, etc.) desde la perspectiva de género. Cuando se contrate la formación a una empresa externa, se informará de la medida y política de la Empresa en materia de igualdad con el objetivo de que los contenidos sean igualmente los idóneos.	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	12 meses.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> Contenido de las formaciones revisadas. 			



05 Formación

5.2. Garantizar a toda la plantilla, hombres y mujeres, el acceso a la formación que imparte la Empresa, independientemente del grupo profesional, categoría y puesto. Fomentar mediante la formación el desarrollo profesional de toda la plantilla con medidas específicas para el acceso de mujeres a puestos donde está infrarrepresentada.

ACCIÓN 5.2.1.				
Realizar acciones de comunicación que garanticen el conocimiento de las acciones formativas a la plantilla y los criterios de acceso a la misma, haciendo foco específico en la formación de carácter técnico para incentivar la participación de las mujeres				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
Redactar mensajes para comunicar las acciones formativas a la plantilla y los criterios de acceso a la misma, haciendo foco específico en la formación de carácter técnico para incentivar la participación de las mujeres. Utilizar un medio de divulgación de los mensajes que garanticen que toda la plantilla pueda verlos.	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	9 meses.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> Mensajes enviados. 			



05 Formación

5.2. Garantizar a toda la plantilla, hombres y mujeres, el acceso a la formación que imparte la Empresa, independientemente del grupo profesional, categoría y puesto. Fomentar mediante la formación el desarrollo profesional de toda la plantilla con medidas específicas para el acceso de mujeres a puestos donde está infrarrepresentada.

ACCIÓN 5.2.2.				
Se garantiza que exista formación técnica dentro de la jornada laboral en horario de mañana para que las personas que disfruten de una reducción de jornada por guarda legal (artículo 37.6 ET) o concreciones horarias puedan acceder a dicha formación.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
		Selección de un catálogo de acciones formativas técnicas a impartir en horario de mañana. Impartición de las acciones.	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A
	RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	12 meses.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Catálogo de acciones. • N° de personas que han asistido a ellas segregado por sexos y con el horario en el que se han impartido. 			



05 Formación

5.2. Garantizar a toda la plantilla, hombres y mujeres, el acceso a la formación que imparte la Empresa, independientemente del grupo profesional, categoría y puesto. Fomentar mediante la formación el desarrollo profesional de toda la plantilla con medidas específicas para el acceso de mujeres a puestos donde está infrarrepresentada.

ACCIÓN 5.2.3.				
Realizar acciones de acompañamiento/formativas de reciclaje profesional, en los puestos que por sus funciones o responsabilidades así lo requieran, a quienes se reincorporan en la Empresa a la finalización del permiso de nacimiento o cuidado del menor, excedencias por cuidado de menor o personas a cargo y bajas de larga duración.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	12 meses.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Catálogo de acciones. • N° de personas que han asistido a ellas segregado por sexos. 			



05 Formación

5.2. Garantizar a toda la plantilla, hombres y mujeres, el acceso a la formación que imparte la Empresa, independientemente del grupo profesional, categoría y puesto. Fomentar mediante la formación el desarrollo profesional de toda la plantilla con medidas específicas para el acceso de mujeres a puestos donde está infrarrepresentada.

ACCIÓN 5.2.4.				
Impulsar la participación de mujeres en la formación de carácter técnico para incrementar el desarrollo profesional de las mismas				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
Revisar la oferta formativa y elegir los cursos en los que se fomentará la participación de mujeres para su desarrollo profesional. Impartición de las acciones.	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	12 meses.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Catálogo de acciones. • N° de mujeres que han asistido a ellas. 			



05 Formación

5.2. Garantizar a toda la plantilla, hombres y mujeres, el acceso a la formación que imparte la Empresa, independientemente del grupo profesional, categoría y puesto. Fomentar mediante la formación el desarrollo profesional de toda la plantilla con medidas específicas para el acceso de mujeres a puestos donde está infrarrepresentada.

ACCIÓN 5.2.5.				
La Comisión de Seguimiento será informada anualmente del Plan de Formación realizado con una perspectiva de género (calendario, tiempo destinado por cada acción formativa, perfiles participantes, criterios).				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
Plan anual de formación realizado con perspectiva de género, que contendrá, entre otros, los siguientes datos: calendario, tiempo destinado por cada acción formativa, perfiles participantes y criterios de acceso. Informar anualmente a la Comisión de Seguimiento del Plan de Formación.	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	12 meses.		
	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> Plan anual de formación. Comunicación informando a la Comisión de Seguimiento. 		



05 Formación

5.2. Garantizar a toda la plantilla, hombres y mujeres, el acceso a la formación que imparte la Empresa, independientemente del grupo profesional, categoría y puesto. Fomentar mediante la formación el desarrollo profesional de toda la plantilla con medidas específicas para el acceso de mujeres a puestos donde está infrarrepresentada.

ACCIÓN 5.2.6.				
Analizar por qué en algunos centros de trabajo la formación está más masculinizada: Barcelona, Navarra, San Sebastián, Vizcaya y Zaragoza. Una vez analizado, aplicar medidas para intentar corregirlo. Así como, analizar el motivo por el que en la categoría de Advanced Account Manager la formación está más masculinizada. Una vez analizado, aplicar medidas para intentar corregirlo.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
<p>Analizar por qué en algunos centros de trabajo la formación está más masculinizada: Barcelona, Navarra, San Sebastián, Vizcaya y Zaragoza. Una vez analizado, aplicar medidas para intentar corregirlo.</p> <p>Así como analizar el motivo por el que en la categoría de Advanced Account Manager la formación está más masculinizada. Una vez analizado, aplicar medidas para intentar corregirlo.</p> <p>Informar a la Comisión de Seguimiento de los resultados obtenidos y las medidas a aplicar en ambos casos</p>	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	12 meses.		
	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Informes obtenidos. • Medidas a aplicar para corregir ambos casos. • Comunicación a la Comisión de Seguimiento. 		



05 Formación

5.2. Garantizar a toda la plantilla, hombres y mujeres, el acceso a la formación que imparte la Empresa, independientemente del grupo profesional, categoría y puesto. Fomentar mediante la formación el desarrollo profesional de toda la plantilla con medidas específicas para el acceso de mujeres a puestos donde está infrarrepresentada.

ACCIÓN 5.2.7.				
Se crearán las herramientas/informes necesarios para la recogida de datos en materia de formación segregando en función de las reducciones de jornada y formación obligatoria/no obligatoria (horarios) desagregados por Hombre-Mujer.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
		Creación de un informe/herramienta para la recogida de datos en materia de formación segregando en función de las reducciones de jornada y formación obligatoria/no obligatoria (horarios) desagregados por Hombre-Mujer.	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A
RESPONSABLES	Recursos Humanos.			
TIEMPO DE EJECUCIÓN	6 meses.			
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> Informe 			



05 Formación

5.2. Garantizar a toda la plantilla, hombres y mujeres, el acceso a la formación que imparte la Empresa, independientemente del grupo profesional, categoría y puesto. Fomentar mediante la formación el desarrollo profesional de toda la plantilla con medidas específicas para el acceso de mujeres a puestos donde está infrarrepresentada.

ACCIÓN 5.2.8.				
Impulsar la participación de mujeres en acciones de desarrollo profesional, mentoring y formación para potenciar la carrera profesional de las mismas dentro de la Compañía.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
		Revisar la oferta de acciones de desarrollo profesional, mentoring y formación para potenciar la carrera profesional de las mujeres. Comunicar la oferta a las profesionales seleccionadas. Impartir las acciones. Informar a la Comisión de las acciones puestas en marcha	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A
RESPONSABLES	Recursos Humanos.			
TIEMPO DE EJECUCIÓN	12 meses.			
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • N° de acciones realizadas. • Comunicaciones. • N° de mujeres que han participado en cada una de las acciones. • Comunicación informando a la Comisión de Seguimiento. 			



06 Promoción y Desarrollo Profesional

6.1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, utilizando un procedimiento que base la promoción y ascensos en criterios objetivos, públicos y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencia de la persona.

ACCIÓN 6.1.1.				
Se informará a la persona candidata, que tras presentarse a una vacante no fuera seleccionada, sobre los motivos de su no selección, orientándola sobre puestos a los que podría optar, áreas de mejora, formación necesaria..., con el objetivo de que el descarte pueda suponer una información útil en su preparación para optar a otras vacantes futuras.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	6 meses.		
Comunicar la medida a todas las personas implicadas en el proceso de acceso, selección y contratación. Seguimiento por parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.				
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> Nº de personas que se han presentado segregadas por sexo. Motivos de rechazo disgregado por grado de no ajuste al puesto y sexo. 			



06 Promoción y Desarrollo Profesional

6.2. Alcanzar unos objetivos mínimos de promoción de mujeres eliminando las dificultades que pudieran apreciarse tanto para el ascenso como para su mantenimiento en puestos de responsabilidad.

ACCIÓN 6.2.1.			
Revisar los procesos para identificar a personas candidatas a programas de promoción del talento para asegurar que están libres de sesgos de género, garantizando una presencia mínima de mujeres de al menos el 40%, siempre que exista cantera de candidatas.			
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO
<p>Revisión de los procesos para identificar a personas candidatas a programas de promoción del talento para asegurar que están libres de sesgos de género.</p> <p>Informar a todas las personas implicadas en promoción y desarrollo profesional, de que la Compañía quiere garantizar una presencia mínima de mujeres de al menos el 40%, siempre que exista cantera de candidatas.</p> <p>Realización de un informe identificando personas candidatas a programas de promoción de talento.</p> <p>Informar a la Comisión de la revisión hecha tanto de los procesos como de las personas candidatas a programas de promoción</p>	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A	
	RESPONSABLES	Recursos Humanos	
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	10 meses.	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> El informe de revisión del proceso. Nº de personas detectadas que pueden ser candidatas a programas de promoción. 		



06 Promoción y Desarrollo Profesional

6.2. Alcanzar unos objetivos mínimos de promoción de mujeres eliminando las dificultades que pudieran apreciarse tanto para el ascenso como para su mantenimiento en puestos de responsabilidad.

ACCIÓN 6.2.2.				
Crear un programa de mentoring interno como herramienta para impulsar el talento femenino con alto potencial y para fomentar la promoción de mujeres a puestos de responsabilidad.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
		Identificación de posibles "Role Models" femeninos que ocupen posiciones de responsabilidad. Formación de aquellas profesionales en técnicas de <i>mentoring</i> para que asesoren y acompañen a aquellas profesionales identificadas como talento. Creación de un protocolo de trabajo para el despliegue de las sesiones de mentorización. Realización del matching <i>mentor/a-mentee</i> , acompañado del seguimiento correspondiente.	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A
	RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	11 meses.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Contenido del programa. • Sesiones de mentoring mantenidas. • N° de personas que han participado, tanto mentees como mentores/as segregado por sexo. • N° de mujeres que han promocionado al finalizar el programa. 			



06 Promoción y Desarrollo Profesional

6.2. Alcanzar unos objetivos mínimos de promoción de mujeres eliminando las dificultades que pudieran apreciarse tanto para el ascenso como para su mantenimiento en puestos de responsabilidad.

ACCIÓN 6.2.3.				
Las vacantes que generen mujeres en puestos de responsabilidad deberán cubrirse por mujeres, siempre y cuando exista cantera de candidatas.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
<p>Comunicar la medida a todas las personas implicadas en el proceso de acceso, selección y contratación y promoción y desarrollo</p> <p>Seguimiento por parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.</p>	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	12 meses.		
	<ul style="list-style-type: none"> • • N° de mujeres que han promocionado 			



06 Promoción y Desarrollo Profesional

6.2. Alcanzar unos objetivos mínimos de promoción de mujeres eliminando las dificultades que pudieran apreciarse tanto para el ascenso como para su mantenimiento en puestos de responsabilidad.

ACCIÓN 6.2.4.					
Se establece la medida de acción positiva de preferencia en la promoción de mujeres en puestos de responsabilidad en la que se encuentre infrarrepresentada.					
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO	
	Comunicar la medida a todas las personas implicadas en los procesos de promoción y desarrollo profesional. Seguimiento por parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
		RESPONSABLES	Recursos Humanos		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN	6 meses.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none">• Comunicaciones realizadas.• N^o de mujeres promocionadas en puestos de responsabilidad en las que estuviesen infrarrepresentadas.				



06 Promoción y Desarrollo Profesional

6.2. Alcanzar unos objetivos mínimos de promoción de mujeres eliminando las dificultades que pudieran apreciarse tanto para el ascenso como para su mantenimiento en puestos de responsabilidad.

ACCIÓN 6.2.5.					
Se analizará específicamente el colectivo de reducciones de jornada, para asegurar que no se ven excluidas de los procesos de formación-promoción y en caso de detectar algún obstáculo o dificultad, establecer medidas correctoras.					
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO	
	Análisis específico del colectivo de personas con reducciones de jornada, para asegurar que no se ven excluidas de los procesos de formación-promoción. En caso de detectar algún obstáculo o dificultad, establecer medidas correctoras. Establecimiento de medidas correctoras si fuesen necesario.	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
		RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN	12 meses.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none">• Análisis realizado.• Medidas correctoras si hubiesen sido necesarias.				



06 Promoción y Desarrollo Profesional

6.2. Alcanzar unos objetivos mínimos de promoción de mujeres eliminando las dificultades que pudieran apreciarse tanto para el ascenso como para su mantenimiento en puestos de responsabilidad.

ACCIÓN 6.2.6.				
La Representación Empresarial informará a la Comisión de Seguimiento sobre el procedimiento de promoción empleado por la Empresa para garantizar que se rige por criterios y elementos de valoración objetivos y homogéneos para toda la plantilla.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
		<p>Revisión del procedimiento de promoción empleado. Garantizar que el procedimiento se rige por criterios y elementos de valoración objetivos y homogéneos para toda la plantilla. Informar por parte de la Representación Empresarial a la Comisión de Seguimiento sobre el procedimiento de promoción empleado por la Empresa, y que el mismo cumple con criterios de valoración objetivos y homogéneos para toda la plantilla.</p>	<p>RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES</p> <p>RESPONSABLES</p> <p>TIEMPO DE EJECUCIÓN</p>	N/A
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> Revisión del procedimiento. Informe de la revisión del procedimiento para su comunicación a la Comisión de Seguimiento. 			



06 Promoción y Desarrollo Profesional

6.2. Alcanzar unos objetivos mínimos de promoción de mujeres eliminando las dificultades que pudieran apreciarse tanto para el ascenso como para su mantenimiento en puestos de responsabilidad.

ACCIÓN 6.2.7.				
La Representación Empresarial informará a la Comisión de Seguimiento anualmente sobre las promociones realizadas.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	12 meses.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none">Nº de promociones realizadas segregadas por sexo.			



07 Retribución y Auditoría Retributiva

7.1. Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor.

ACCIÓN 7.1.1.				
Actualizar anualmente el registro retributivo de la plantilla.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	12 meses.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none">El nuevo registro.			



07 Retribución y Auditoría Retributiva

7.1. Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor.

ACCIÓN 7.1.2.				
A los dos años de la firma del Plan se realizará una nueva auditoría salarial.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	24 meses.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none">La nueva auditoría.			



07 Retribución y Auditoría Retributiva

7.1. Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor.

ACCIÓN 7.1.3.				
Realizar análisis bienales sobre la retribución de los puestos de igual valor, basado en la valoración de puestos de trabajo, que permitan identificar posibles causas de existencia de diferencias, sobre los que en su caso actuar, para reducir esa posible brecha en caso de que sea injustificada y siempre conforme a criterios de meritocracia, y revisar periódicamente su evolución.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
Realización de análisis bienales sobre la retribución de los puestos de igual valor, basado en la valoración de puestos de trabajo. Identificación de posibles causas de existencia de diferencias. Establecer medidas sobre las diferencias detectadas para reducir esas posibles brechas en caso de que sea injustificadas y siempre conforme a criterios de meritocracia. Revisión periódicamente de su evolución.	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	Cada 24 meses.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> Análisis bienales. Medidas adoptadas en caso de ser necesario. 			



07 Retribución y Auditoría Retributiva

7.1. Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor.

ACCIÓN 7.1.4.				
Para puestos de igual valor, analizar aquellos conceptos que pueden suponer diferencias en las retribuciones de mujeres y hombres en la Empresa según el resultado del diagnóstico. Así mismo, podrán ser objeto de análisis más allá de los puestos, si se producen situaciones que originen diferencias salariales de mujeres y hombres en función del área, división, centros de trabajo etc.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
		<p>Análisis, en los puestos de igual valor, de los conceptos que pueden suponer diferencias en las retribuciones de mujeres y hombres en la Empresa según el resultado del diagnóstico.</p> <p>Análisis, si fuera necesario, de situaciones que originen diferencias salariales de mujeres y hombres en función del área, división, centros de trabajo etc.</p> <p>Medidas a adoptar, en caso de que fuese necesario, para garantizar la igualdad en las retribuciones de mujeres y hombre.</p> <p>Informar de las diferencias y medidas a la Comisión de Seguimiento.</p>	<p>RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES</p> <p>RESPONSABLES</p> <p>TIEMPO DE EJECUCIÓN</p>	N/A
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> Informe del análisis. Medidas a adoptar, si fuesen necesarias. 			



07 Retribución y Auditoría Retributiva

7.1. Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor.

ACCIÓN 7.1.5.				
<p>Garantizar que no se aplican mecanismos de factor corrector en función del % de jornada a las personas acogidas a reducciones de jornada por cuidado previstas en el artículo 37.6 ET, sobre las retribuciones variables "bonus". Para aquellas personas que tengan una reducción de jornada especial por enfermedad grave o cuidado de menores afectados por cáncer, y que implique la no prestación de servicios por parte de la persona trabajadora, no verán mermada la retribución variable "bonus" que pudieran estar percibiendo con motivo de la aplicación de este derecho durante los dos primeros años que se encuentren en esta situación.</p>				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
<p>Revisión de las retribuciones variables "bonus" percibidas por personas con reducción de jornada atendiendo al artículo 37.6 ET sobre las retribuciones variables "bonus". Asimismo, para aquellas personas que tengan una reducción de jornada especial por enfermedad grave o cuidado de menores afectados por cáncer y que implique la no prestación de servicios por parte de la persona trabajadora, no verán mermada la retribución variable "bonus" que pudieran estar percibiendo con motivo de la aplicación de este derecho durante los dos primeros años que se encuentren en esta situación. Medidas a tomar en caso de que esta situación se produjese.</p>	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	12 meses.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> Informe de revisión. Medidas a adoptar si fuese necesario. 			



07 Retribución y Auditoría Retributiva

7.1. Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor.

ACCIÓN 7.1.6.				
Actualizar anualmente el registro retributivo de toda la plantilla y analizar las causas de existencia de diferencias sobre los que en su caso actuar para reducir esa posible brecha en caso de que sea injustificada y siempre conforme a criterios de meritocracia, y revisar periódicamente su evolución.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
Análisis del registro retributivo anual. Identificación de diferencias salariales. Medidas a adoptar para garantizar la igualdad en las retribuciones de mujeres y hombres, si fuese necesario y siempre conforme a criterios de meritocracia. Informar de las diferencias y medidas a la Comisión de Seguimiento.	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	Cada 12 meses.		
	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none">• Registro retributivo anual.• Medidas adoptadas si fuese necesario.		



08 Derechos de la vida Personal Familiar y Laboral

8.1. Incorporar en la gestión de tiempo y planificación del trabajo, procedimientos que favorezcan la calidad del tiempo dedicado al descanso y vida familiar y personal.

ACCIÓN 8.1.1.				
Para el cuidado del lactante, se establece la posibilidad de una hora de ausencia del trabajo o una hora de reducción en la entrada o salida. También se podrá utilizar el permiso mediante la acumulación en jornadas completas. En este régimen, la acumulación corresponde a 15 días naturales, que se podrá solicitar a continuación del permiso de nacimiento u otro momento hasta que el menor cumpla doce meses.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
Redactar un mensaje para comunicar la puesta en marcha de la medida a toda la plantilla. Comunicar la medida a toda la plantilla.	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	6 meses.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none">Pantallazo /Comunicación de la medida			



08 Derechos de la vida Personal Familiar y Laboral

8.2. Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, asegurando su acceso y medidas de flexibilidad para su uso, reduciendo los factores desencadenantes del impacto de las brechas de género.

ACCIÓN 8.2.1.				
Presentar un informe anual estadístico sobre las solicitudes de adaptación y reducción de jornada con el contenido del nº de solicitudes recibidas, aceptadas o no por puesto, tipo de jornada contratada y centro.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
Preparación de la herramienta/informe que recogerá los datos en materia de solicitudes de adaptación y reducción de jornada con el contenido del nº de solicitudes recibidas, aceptadas o no por puesto, tipo de jornada contratada y centro. Presentación de los resultados anuales a la Comisión de Seguimiento.	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	12 meses.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	• Informe anual.			



08 Derechos de la vida Personal Familiar y Laboral

8.2. Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, asegurando su acceso y medidas de flexibilidad para su uso, reduciendo los factores desencadenantes del impacto de las brechas de género.

ACCIÓN 8.2.2.				
A lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad, la Compañía se compromete a analizar la viabilidad de consolidar y extender el programa BeYou en las diferentes unidades de la organización.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
		Analizar la viabilidad de consolidar y extender el programa BeYou en las diferentes unidades de la organización. Iniciar, si fuese posible, nuevos programas BeYou en otras unidades. Comunicación anual a la Comisión de Seguimiento de los programas iniciados.	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A
	RESPONSABLES	Recursos Humanos. Marketing y Comunicación.		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	Cada 12 meses.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> Análisis de viabilidad. Nº de programas iniciados, si hubiese sido posible. Nº de personas segregadas por sexo y unidades de los programas iniciados. 			



08 Derechos de la vida Personal Familiar y Laboral

8.2. Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, asegurando su acceso y medidas de flexibilidad para su uso, reduciendo los factores desencadenantes del impacto de las brechas de género.

ACCIÓN 8.2.3.				
El inicio y fin de todas las reuniones deberán estar dentro de la jornada laboral de todos los asistentes a la misma.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
Comunicación de la medida a toda la plantilla.	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	6 meses.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	• Comunicación realizada.			



08 Derechos de la vida Personal Familiar y Laboral

8.2. Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, asegurando su acceso y medidas de flexibilidad para su uso, reduciendo los factores desencadenantes del impacto de las brechas de género.

ACCIÓN 8.2.4.				
Evaluar la adaptación de los horarios de trabajo para las personas trabajadoras que tengan la tutela de menores con alguna discapacidad a partir del 33%, en relación con los horarios de los centros educativos. Estas personas tendrán preferencia en la adaptación horaria.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
Redacción y comunicación a la plantilla de la medida concretando como acceder a ella, si procede. Informar a la Comisión de Seguimiento de la decisión tomada.	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	12 meses.		
	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none">• Resultado de la evaluación.• Comunicación de la medida si procede.		



08 Derechos de la vida Personal Familiar y Laboral

8.2. Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, asegurando su acceso y medidas de flexibilidad para su uso, reduciendo los factores desencadenantes del impacto de las brechas de género.

ACCIÓN 8.2.5.				
Posibilitar que los permisos retribuidos establecidos por convenio o cualquier otra norma legal, por motivos de enfermedad grave, intervención quirúrgica y hospitalización puedan ser disfrutados 2 días en jornadas parciales (50%). La gestión se realizará a nivel de proyecto.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	6 meses.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none">Comunicación de la medida a toda la plantilla.			



08 Derechos de la vida Personal Familiar y Laboral

8.3. Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

ACCIÓN 8.3.1.				
Las personas trabajadoras podrán optar al 100% del teletrabajo durante el primer mes tras el permiso por suspensión por nacimiento, condicionado a la situación del proyecto o servicio.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
Implantación de la medida, respetando que las mujeres en esta situación procedentes de Altran pueden continuar con la medida de reducción del 50% de la jornada, sin reducción del salario en la primera semana una vez finalizada la suspensión. Comunicación de la medida a la plantilla.	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	6 meses.		
	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none">Comunicación de la medida a la plantilla.		



08 Derechos de la vida Personal Familiar y Laboral

8.3. Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

ACCIÓN 8.3.2.				
Posibilidad de teletrabajar en días diferentes a los recogidos en el acuerdo de teletrabajo o pactados por proyecto de forma puntual, para atender necesidades de conciliación, como, por ejemplo, atención de familiar enfermo/a, atención de una urgencia en el domicilio...				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
Redactar el procedimiento correspondiente a esta medida indicando las situaciones en las que la plantilla puede acogerse a ella. Comunicación de la medida a la plantilla.	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	6 meses.		
	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none">Comunicación de la medida a la plantilla.		



08 Derechos de la vida Personal Familiar y Laboral

8.3. Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

ACCIÓN 8.3.3.				
Con el fin de fomentar el desarrollo profesional en carreras STEM, se establece la posibilidad de solicitar la reducción de jornada y/o adaptación de la misma temporalmente por estudios. Una vez transcurrido el plazo solicitado, la persona volverá a su jornada habitual.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
Redactar el procedimiento correspondiente a esta medida indicando las situaciones en las que la plantilla puede acogerse a ella. Comunicación de la medida a la plantilla.	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	6 meses.		
	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	• Comunicación de la medida.		



08 Derechos de la vida Personal Familiar y Laboral

8.4. Concienciación a la corresponsabilidad.

ACCIÓN 8.4.1.				
Generar algún mecanismo de comunicación/encuestas corporativas periódicas a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad. La Comisión de Seguimiento podrá realizar propuestas.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
		<p>Proporcionar a la plantilla algún mecanismo de comunicación/encuestas corporativas periódicas para que puedan expresar sus opiniones y necesidades en materia de conciliación y corresponsabilidad.</p> <p>Comunicación de la medida a la plantilla.</p> <p>Informar a la Comisión de Seguimiento periódicamente de lo recogido a través de dicha herramienta y atender a las propuestas en esta materia de la Comisión de Seguimiento.</p>	<p>RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES</p> <p>N/A</p> <p>RESPONSABLES</p> <p>Recursos Humanos.</p> <p>TIEMPO DE EJECUCIÓN</p> <p>12 meses.</p>	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación/ Encuesta a disposición de la plantilla. Sugerencias, opiniones etc. expresadas en la misma y presentadas a la Comisión de Seguimiento. 			



08 Derechos de la vida Personal Familiar y Laboral

8.4. Concienciación a la corresponsabilidad.

ACCIÓN 8.4.2.				
Diseñar un plan de difusión para potenciar el conocimiento y uso de las medidas disponibles para favorecer la conciliación y la corresponsabilidad, tanto las establecidas por convenio como otras medidas recogidas en el Plan de Igualdad u otros acuerdos. La campaña tendrá un componente de información y también de concienciación en la corresponsabilidad. Se dará publicidad en la Intranet, dentro del espacio específico sobre Igualdad.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
Diseñar un plan de difusión para dar a conocer y potenciar el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad disponibles. Redactar mensajes que sean informativos y sensibilizadores en esta materia. Difundir los mensajes por los medios establecidos, así como en la intranet de la Compañía.	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	6 meses.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	• Comunicaciones a la plantilla.			



08 Derechos de la vida Personal Familiar y Laboral

8.4. Concienciación a la corresponsabilidad.

ACCIÓN 8.4.3.				
Permiso retribuido para las personas trabajadoras (ambos progenitores) para la asistencia o acompañamiento a las clases de preparación al parto o exámenes prenatales.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	6 meses.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none">• Comunicación de la medida.• N° de personas que se han acogido a ella, desde su implantación, segregadas por sexo.			



08 Derechos de la vida Personal Familiar y Laboral

8.4. Concienciación a la corresponsabilidad.

ACCIÓN 8.4.4.				
Posibilidad de solicitar reducción de jornada por motivos personales en situaciones de enfermedades muy graves para familiares de hasta 1er grado y convivientes, condicionado a la situación del proyecto o servicio.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
Comunicación de la medida a la plantilla.	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	6 meses.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none">• Comunicación de la medida.• N° de personas que se han acogido a ella, desde su implantación, segregadas por sexo.			



08 Derechos de la vida Personal Familiar y Laboral

8.4. Concienciación a la corresponsabilidad.

ACCIÓN 8.4.5.				
La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad podrá proponer nuevas medidas que promuevan la corresponsabilidad y la conciliación laboral, personal y familiar.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	6 meses.		
Comunicación de la medida a la Comisión de Seguimiento.				
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	• Comunicación de la medida.			



08 Derechos de la vida Personal Familiar y Laboral

8.4. Concienciación a la corresponsabilidad.

ACCIÓN 8.4.6.				
Desde el área de RRHH se evaluarán con carácter de urgencia las solicitudes de concreción horaria solicitadas por las personas trabajadoras, cuando se produzca una de las siguientes situaciones: viudedad del trabajador/a, hospitalización de familiares hasta segundo grado de consanguinidad y convivientes.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
<p>Comunicación de la medida a la plantilla.</p> <p>Estudio urgente por parte de RRHH de las solicitudes de concreción horaria solicitadas por las personas trabajadoras, cuando se produzca una de las siguientes situaciones: Viudedad del trabajador/a, hospitalización de familiares hasta segundo grado de consanguinidad y convivientes</p>	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	6 meses.		
	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación de la medida. • Nº de personas que han solicitado la medida y nº de personas a las que se les ha concedido segregados por sexo. 		



08 Derechos de la vida Personal Familiar y Laboral

8.4. Concienciación a la corresponsabilidad.

ACCIÓN 8.4.7.				
Posibilidad de solicitar una adaptación puntual del horario de trabajo para el período de adaptación escolar de hijos/as menores de 6 años, condicionado a la situación del proyecto o servicio.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
Comunicación de la medida a la plantilla.	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	6 meses.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none">• Comunicación de la medida.• N° de personas que han solicitado la medida y n° de personas a las que se les ha concedido segregados por sexo.			



08 Derechos de la vida Personal Familiar y Laboral

8.4. Concienciación a la corresponsabilidad.

ACCIÓN 8.4.8.				
Posibilidad de que los días de asuntos propios para los colectivos que tengan derecho a los mismos puedan ser disfrutados en jornadas parciales (50%). La gestión se realizará a nivel de proyecto.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	6 meses.		
Comunicación de la medida a la plantilla.				
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none">Comunicación de la medida.Nº de personas que han solicitado la medida y nº de personas a las que se les ha concedido segregados por sexo.			



08 Derechos de la vida Personal Familiar y Laboral

8.4. Concienciación a la corresponsabilidad.

ACCIÓN 8.4.9.				
Llevar a cabo la plena equiparación entre hijos o hijas naturales y adoptivos o adoptivas con menores en situación legal de acogida, extendiendo a las personas que ejercen la guarda legal el disfrute de cualquier permiso vinculado a la condición de hijo/a al resto de casuísticas descritas con anterioridad.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
Comunicación de la medida a la plantilla.	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	6 meses.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none">Comunicación de la medida.			



08 Derechos de la vida Personal Familiar y Laboral

8.4. Concienciación a la corresponsabilidad.

ACCIÓN 8.4.10.				
Las personas con un grado de diversidad funcional reconocido de al menos el 33%, tendrán derecho a solicitar una plaza de parking en los centros de trabajo que cuenten con parking propio.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	6 meses.		
Comunicación de la medida a la plantilla.				
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none">• Comunicación de la medida.• N° de personas que han solicitado la medida y n° de personas a las que se les ha concedido segregados por sexo.			



08 Derechos de la vida Personal Familiar y Laboral

8.4. Concienciación a la corresponsabilidad.

ACCIÓN 8.4.11.				
Establecer un Protocolo de Vacaciones (Acie).				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
Redactar un procedimiento para la gestión de vacaciones, para Acie, que recoja: procedimiento para solicitarlas, plazos para su disfrute, etc. Comunicación de la medida a la plantilla.	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	12 meses.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none">Comunicación de la medida.			



08 Derechos de la vida Personal Familiar y Laboral

8.4. Concienciación a la corresponsabilidad.

ACCIÓN 8.4.12.				
Se crearán las herramientas necesarias/informes para recoger datos en materia de medidas de conciliación, y siempre cumpliendo con la normativa de protección de datos.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
Creación de un informe/herramienta para la recogida de datos en materia de medidas de conciliación. La misma, deberá cumplir la normativa de protección de datos vigente.	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	6 meses.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none">Informe/Herramienta de recogida de datos en materia de medidas de conciliación.			



09 Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo

9.1. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral mediante la información y sensibilización y actuar con determinación en los procesos de denuncias que se puedan presentar en la Empresa.

ACCIÓN 9.1.1.				
Realizar un plan de comunicación anual para difundir el protocolo de prevención, seguimiento e intervención frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en la Empresa, que tenga en cuenta las relaciones con terceros (por ejemplo, clientes). Se tendrá en cuenta también para las nuevas incorporaciones en los procesos de on boarding.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
		Redactar los mensajes a transmitir. Realizar las comunicaciones a toda la plantilla. Actualizar la documentación on boarding para que las nuevas incorporaciones también estén informadas.	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A
RESPONSABLES	Recursos Humanos.			
TIEMPO DE EJECUCIÓN	12 meses.			
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Plan anual de comunicación. • Comunicaciones realizadas. • Documentación on boarding actualizada. 			



09 Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo

9.1. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral mediante la información y sensibilización y actuar con determinación en los procesos de denuncias que se puedan presentar en la Empresa.

ACCIÓN 9.1.2.				
La Empresa presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anonimizado de cada denuncia que se presente en donde se informe, si se han aplicado medidas cautelares durante el proceso, el tiempo de la investigación, resolución.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
		Informe anonimizado con las denuncias presentadas, así como si se han aplicado medidas cautelares durante el proceso, el tiempo de la investigación, resolución.		
	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	12 meses.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none">Informe presentado a la Comisión de Seguimiento.			



09 Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo

9.1. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral mediante la información y sensibilización y actuar con determinación en los procesos de denuncias que se puedan presentar en la Empresa.

ACCIÓN 9.1.3.				
La evaluación de los riesgos en el trabajo contemplará si existen riesgo de exposición al acoso sexual y por razón de sexo.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	12 meses.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none">Informe de evaluación.Medidas adoptadas si procediesen .			



09 Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo

9.1. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral mediante la información y sensibilización y actuar con determinación en los procesos de denuncias que se puedan presentar en la Empresa.

ACCIÓN 9.1.4.					
Se impartirá formación específica sobre el acoso sexual y por razón de sexo a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, delegados y delegadas de prevención, así como personas con personal a cargo.					
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO	
	Elección de los contenidos a impartir. Impartición de las acciones formativas a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, delegados y delegadas de prevención, así como personas con personal a cargo.	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
		RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN	6 meses.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Acciones formativas. • N° de personas que han asistido a ellas segregadas por sexo y posición que ocupan en la Compañía. 				



09 Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo

9.1. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral mediante la información y sensibilización y actuar con determinación en los procesos de denuncias que se puedan presentar en la Empresa.

ACCIÓN 9.1.5.				
Incluir en el manual de acogida o manual de bienvenida el posicionamiento de la Empresa de “tolerancia cero” frente al acoso sexual y/o por razón de sexo informando de la existencia del protocolo para la prevención del acoso sexual y o por razón de sexo.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
Revisión y redacción del manual de acogida para que recoja la “tolerancia cero” de la Empresa, frente al acoso sexual y/o por razón de sexo informando de la existencia del protocolo para la prevención del acoso sexual y o por razón de sexo.	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	12 meses.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none">Manual de acogida actualizado.			



10 Salud Laboral desde una perspectiva de género

10.1. Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral.

ACCIÓN 10.1.1.				
Considerar, en los planes de PRL, las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos, como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objeto de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo. El Servicio de Prevención informará a la Comisión de Seguimiento y a los Comités de Seguridad y Salud de la siniestralidad y enfermedad profesional.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
	Informar de los cambios y nuevos datos a la Comisión de Seguimiento y a los comités de seguridad y salud de la siniestralidad y enfermedad profesional.	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A	
RESPONSABLES		Recursos Humanos.		
TIEMPO DE EJECUCIÓN		12 meses.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none">Plan de PRL actualizado con los requerimientos de la medida.			



10 Salud Laboral desde una Perspectiva de género

10.1. Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral.

ACCIÓN 10.1.2.				
En las evaluaciones de riesgos psicosociales se utilizarán sistemas que garanticen la perspectiva de género.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
Revisión y adaptación de las evaluaciones de riesgos psicosociales para que se utilicen sistemas que garanticen la perspectiva de género. Informar a las personas implicadas en el proceso de la medida.	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	6 meses.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none">• Formularios de evaluación modificados.• Comunicaciones a las personas implicadas.			



10 Salud Laboral desde una Perspectiva de género

10.1. Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral.

ACCIÓN 10.1.3.				
Asegurar la protección del embarazo y la lactancia natural a través de la seguridad y salud en el trabajo. Analizar y promover la adaptación del puesto de trabajo.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
<ul style="list-style-type: none">Revisar y adaptar el protocolo de PRL en su ámbito relativo a la protección del embarazo y la lactancia natural a través de la seguridad y salud en el trabajo.Adaptar, si fuera necesario, los puestos de trabajo de mujeres en dicha situación.Difundir a toda la plantilla el protocolo modificado.	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	12 meses.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none">Adaptación del protocolo y comunicación a la plantilla.			



10 Salud Laboral desde una Perspectiva de género

10.1. Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral.

ACCIÓN 10.1.4.				
Las trabajadoras podrán solicitar durante el embarazo una plaza de parking en el centro de trabajo de Capgemini.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
Comunicación de la nueva medida a la plantilla de Capgemini.	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	6 meses.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none">Comunicación realizada.			



10 Salud Laboral desde una Perspectiva de género

10.1. Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral.

ACCIÓN 10.1.5.				
Las mujeres que se encuentren en el último trimestre de gestación podrán optar al 100% del teletrabajo, condicionado a la situación del proyecto o servicio.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	6 meses.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none">Comunicación de la medida a la plantilla.			



10 Salud Laboral desde una Perspectiva de género

10.1. Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral.

ACCIÓN 10.1.6.				
Se consolida la complementación desde el primer día de las prestaciones por incapacidad temporal, hasta el 100 por 100 del salario durante un plazo máximo de 12 meses, a partir de la baja.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
Comunicación de la medida a la plantilla.	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	6 meses.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	• Comunicación de la medida a la plantilla.			



10 Salud Laboral desde una Perspectiva de género

10.1. Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral.

ACCIÓN 10.1.7.				
Formar al equipo de Prevención de Riesgos Laborales en igualdad de oportunidades para poder introducir la dimensión de género en la política de salud laboral.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	10 meses.		
Elección de los contenidos formativos. Impartición de acciones al equipo de Prevención de Riesgos Laborales.				
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none">• Acciones formativas.• Nº de personas que han asistido a las formaciones desagregadas por sexo.			



10 Salud Laboral desde una Perspectiva de género

10.1. Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral.

ACCIÓN 10.1.8.				
Revisar y difundir el Protocolo de riesgo en el embarazo y lactancia natural.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	12 meses.		
Revisar y actualizar, si fuese necesario, el Protocolo de riesgo en el embarazo y lactancia natural de la Compañía. Comunicación a toda la plantilla del protocolo modificado				
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none">• Protocolo revisado.• Comunicación de los cambios a la plantilla.			



10 Salud Laboral desde una Perspectiva de género

10.1. Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral.

ACCIÓN 10.1.9.				
Garantizar un embarazo y una lactancia saludables, adecuando las condiciones y tiempo de trabajo y, si no fuese posible, activar los mecanismos necesarios para facilitar el cambio del puesto de trabajo a uno exento de riesgos.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
	Revisar el protocolo actual en aras a garantizar un embarazo y una lactancia saludables, adecuando las condiciones y tiempo de trabajo. Activar los mecanismos necesarios para facilitar el cambio del puesto de trabajo a uno exento de riesgos. Informar de la medida a la plantilla.	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A	
RESPONSABLES		Recursos Humanos.		
TIEMPO DE EJECUCIÓN		12 meses.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none">• Protocolo revisado.• Comunicación a la plantilla.			



10 Salud Laboral desde una Perspectiva de género

10.1. Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral.

ACCIÓN 10.1.10.				
Se habilitará en los centros de trabajo de Asturias, Sevilla, Valencia y Murcia un espacio y/o mobiliario adecuado, para los perceptivos descansos de las embarazadas y en periodo de lactancia natural cuando lo requieran, adicionales a los ya existentes en Madrid y Barcelona.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
Adopción de las medidas físicas necesarias para el cumplimiento de la medida. Información a la plantilla de la nueva medida adoptada.	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	12 meses.		
	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none">• Imágenes de las modificaciones hechas en los centros de trabajo.• Comunicados realizados.		



11 Violencia de género

11.1. Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos en las trabajadoras y adoptar medidas de apoyo, atención, protección y asesoramiento para las trabajadoras víctimas de violencia de género.

ACCIÓN 11.1.1.				
Negociación de un Protocolo de atención, apoyo y asesoramiento para las trabajadoras víctimas de violencia de género, que recoja y amplíe los derechos de protección, así como el acompañamiento que se les va a prestar desde la Compañía (en el Protocolo se incluirán todas las medidas negociadas en este bloque).				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
	Recopilación en el documento Protocolo de atención, apoyo y asesoramiento para las trabajadoras víctimas de violencia de género de sus derechos de protección y acompañamiento desde la Compañía. Negociación del Protocolo de atención. Modificación del Protocolo, si procede. Comunicación a la plantilla del Protocolo.	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A	
RESPONSABLES		Recursos Humanos. Responsable/s de PRL.		
TIEMPO DE EJECUCIÓN		8 meses.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none">• Protocolos de actuación.• Comunicación a la plantilla.			



11 Violencia de género

11.1. Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos en las trabajadoras y adoptar medidas de apoyo, atención, protección y asesoramiento para las trabajadoras víctimas de violencia de género.

ACCIÓN 11.1.2.				
Poner en conocimiento de la plantilla el canal y Protocolo de Atención contra la Violencia machista.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
		Comunicación a la plantilla del canal para denunciar los casos de violencia machista, así como el Protocolo de atención contra la violencia machista.		
			RESPONSABLES	Recursos Humanos. Responsable/s de PRL.
			TIEMPO DE EJECUCIÓN	8 meses.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none">• Protocolo de atención.• Comunicación a la plantilla.			



11 Violencia de género

11.1. Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos en las trabajadoras y adoptar medidas de apoyo, atención, protección y asesoramiento para las trabajadoras víctimas de violencia de género.

ACCIÓN 11.1.3.				
La Dirección de la Empresa, aplicará con cargo al presupuesto del Fondo Social aquellas ayudas económicas que se encuentren en dicho Fondo y sean aplicables.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos. Responsable/s de PRL.		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	8 meses.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none">Comunicación de la medida.			



11 Violencia de género

11.1. Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos en las trabajadoras y adoptar medidas de apoyo, atención, protección y asesoramiento para las trabajadoras víctimas de violencia de género.

ACCIÓN 11.1.4.				
Realizar anualmente, una campaña contra la violencia machista, con el objetivo de concienciar sobre la necesidad de erradicar la violencia contra las mujeres, aprovechando el entorno del 25 de noviembre. En dicha campaña, se aprovechará para informar a la plantilla de las medidas establecidas legalmente y otras que se incorporen al plan de igualdad que eviten el abandono de la actividad laboral y garanticen su seguridad para ejercerla.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
		<p>Diseñar una campaña contra la violencia machista, con el objetivo de concienciar sobre la necesidad de erradicar la violencia contra las mujeres. En dicha campaña, se aprovechará para informar a la plantilla de las medidas establecidas legalmente y otras que se incorporen al Plan de Igualdad que eviten el abandono de la actividad laboral y garanticen su seguridad para ejercerla.</p> <p>Realizar dicha campaña de comunicación.</p>	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A
RESPONSABLES	Recursos Humanos.			
TIEMPO DE EJECUCIÓN	12 meses.			
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> Campaña de comunicación realizada. 			



11 Violencia de género

11.1. Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos en las trabajadoras y adoptar medidas de apoyo, atención, protección y asesoramiento para las trabajadoras víctimas de violencia de género.

ACCIÓN 11.1.5.				
Aplicación de todas las medidas comprendidas en este capítulo para las trabajadoras que acrediten ser víctimas de otras violencias sobre las mujeres tales como agresiones, agresión sexual etc.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
Reunión con todas las personas implicadas en la implantación de medidas respecto a los derechos de las mujeres víctimas de otras violencias sobre las mujeres tales como agresiones, agresión sexual etc., para aclarar cualquier duda en cuanto a su implantación.	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos. Responsable/s de PRL.		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	8 meses.		
	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none">Acta firmada por las personas asistentes a la reunión informativa.		



11 Violencia de género

11.1. Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos en las trabajadoras y adoptar medidas de apoyo, atención, protección y asesoramiento para las trabajadoras víctimas de violencia de género.

ACCIÓN 11.1.6.				
Informar a la Comisión de Seguimiento de los casos de mujeres víctimas de violencia de género tratados y de las medidas aplicadas, garantizando siempre el anonimato de la trabajadora.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
Información anual a la Comisión de Seguimiento de los casos de mujeres víctimas de violencia de género tratados y de las medidas aplicadas, garantizando siempre el anonimato de la trabajadora.	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos. Responsable/s de PRL.		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	Cada 12 meses.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none">Informe anual a la Comisión de Seguimiento.			



11 Violencia de género

11.1. Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos en las trabajadoras y adoptar medidas de apoyo, atención, protección y asesoramiento para las trabajadoras víctimas de violencia de género.

ACCIÓN 11.1.7.				
Garantizar el cambio de centro a la trabajadora que sufra violencia de género que solicite una movilidad geográfica o permitir el 100% teletrabajo condicionado al proyecto o servicio, aunque se desplace a otra localidad. Igualmente garantizar el retorno al centro de origen a petición de la trabajadora. Aplicar esta medida si la violencia de género la sufren familiares de primer grado. Se estudiarán otras situaciones de violencia de género.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
Informar a las personas implicadas en el procedimiento de atención a estas trabajadoras, de la medida.	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos. Responsable/s de PRL.		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	8 meses.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none">• Comunicación a las personas implicadas en el procedimiento.• Nº de mujeres que se han acogido a alguna de estas medidas y a qué medida ha sido.			



11 Violencia de género

11.1. Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos en las trabajadoras y adoptar medidas de apoyo, atención, protección y asesoramiento para las trabajadoras víctimas de violencia de género.

ACCIÓN 11.1.8.				
Las ausencias producidas por motivo de violencia de género (asistencia médica, psicológica o legal), se considerarán dentro del permiso retribuido para ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor del artículo 37.9 ET.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos. Responsable/s de PRL.		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	8 meses.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none">Comunicación de la medida.			



11 Violencia de género

11.1. Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos en las trabajadoras y adoptar medidas de apoyo, atención, protección y asesoramiento para las trabajadoras víctimas de violencia de género.

ACCIÓN 11.1.9.				
Las ausencias producidas por acompañamiento a víctimas de violencia de género de hasta segundo grado de consanguinidad, afinidad o convivientes relacionadas con asistencia médica, psicológica o legal, se considerarán dentro del permiso retribuido para ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor del artículo 37.9 ET.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
	Implantación de la medida. Comunicación de la medida.	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A	
RESPONSABLES		Recursos Humanos. Responsable/s de PRL.		
TIEMPO DE EJECUCIÓN		8 meses.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	• Comunicación de la medida			



11 Violencia de género

11.1. Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos en las trabajadoras y adoptar medidas de apoyo, atención, protección y asesoramiento para las trabajadoras víctimas de violencia de género.

ACCIÓN 11.1.10.				
Se aceptará como acreditación de la violencia de género para los derechos de movilidad geográfica, ayuda económica por movilidad geográfica, licencias retribuidas y reordenación del tiempo de trabajo, los informes de los servicios sociales y especializados de las diferentes Administraciones Públicas.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos. Responsable/s de PRL.		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	8 meses.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none">Comunicación de la medida.			



11 Violencia de género

11.1. Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos en las trabajadoras y adoptar medidas de apoyo, atención, protección y asesoramiento para las trabajadoras víctimas de violencia de género.

ACCIÓN 11.1.11.				
En caso de cambio de centro de trabajo, motivado por la condición de víctima de violencia de género de la trabajadora, dispondrá de un permiso retribuido por cambio de domicilio de un total de 3 días.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos. Responsable/s de PRL.		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	8 meses.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none">Comunicación de la medida.			



11 Violencia de género

11.1. Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos en las trabajadoras y adoptar medidas de apoyo, atención, protección y asesoramiento para las trabajadoras víctimas de violencia de género.

ACCIÓN 11.1.12.					
Establecer colaboraciones con asociaciones, organismos públicos, etc. para la realización de acciones de formación y de fomento de la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.					
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO	
	Realizar una búsqueda de asociaciones, organismos públicos, etc., con los que realizar acciones de formación y de fomento de la contratación de mujeres víctimas de violencia de género. Firmar acuerdos de colaboración con las asociaciones y organismos elegidos. Realizar acciones de formación y/o de fomento a la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
		RESPONSABLES	Recursos Humanos. Responsable/s de PRL.		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN	12 meses.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none">• Acuerdos de colaboración firmados.• Acciones de formación y/o de fomento realizadas.• N° de personas que han asistido a la formación.				



11 Violencia de género

11.1. Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos en las trabajadoras y adoptar medidas de apoyo, atención, protección y asesoramiento para las trabajadoras víctimas de violencia de género.

ACCIÓN 11.1.13.				
La trabajadora víctima de violencia de género, que pase a situación de Incapacidad Temporal (IT) por este motivo, se le complementará el 100% de sus retribuciones desde el primer día de la situación de baja por incapacidad temporal y durante un plazo máximo de 18 meses.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos. Responsable/s de PRL.		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	8 meses.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none">Comunicación de la medida a la plantilla.			



11 Violencia de género

11.1. Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos en las trabajadoras y adoptar medidas de apoyo, atención, protección y asesoramiento para las trabajadoras víctimas de violencia de género.

ACCIÓN 11.1.14				
Aprobación de una excedencia durante un periodo máximo de 2 años, con reserva del puesto de trabajo, para aquellas trabajadoras que sean víctimas de violencia de género y así lo soliciten.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	8 meses.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none">Comunicación de la medida a la plantilla.			



11 Violencia de género

11.1. Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos en las trabajadoras y adoptar medidas de apoyo, atención, protección y asesoramiento para las trabajadoras víctimas de violencia de género.

ACCIÓN 11.1.15.				
Integrar en el Plan de formación acciones formativas/divulgativas y de sensibilización específicas sobre violencia de género.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	14 meses.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none">• Plan anual de formación con las acciones incluidas.• Acciones impartidas• N° de personas que han recibido las acciones formativas desagregadas por sexo.			



12 Infrarrepresentación Femenina

12.1. Garantizar la mayor representación de mujeres tanto en el acceso, permanencia y promoción en aquellos puestos o categorías profesionales con menor presencia de mujeres.

ACCIÓN 12.1.1.				
Se aplicará la medida de acción positiva para aquellos puestos, categorías y niveles donde exista menor representación de mujeres y mientras se mantenga esta circunstancia, dar preferencia en la contratación de éstas, siempre que exista cantera de candidatas.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	12 meses.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none">• Comunicación de la medida.• Porcentaje de contratación desgregado por grado y sexo.			



12 Infrarrepresentación Femenina

12.1. Garantizar la mayor representación de mujeres tanto en el acceso, permanencia y promoción en aquellos puestos o categorías profesionales con menor presencia de mujeres.

ACCIÓN 12.1.2.				
Se aplicará la medida de acción positiva para aquellos puestos, categorías y niveles donde exista menor representación de mujeres y mientras se mantenga esta circunstancia, dar preferencia en la promoción de éstas, siempre que exista cantera de candidatas.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
Implantación de la medida. Comunicación de la medida a todas las personas implicadas en los procesos de promoción.	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	12 meses.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none">Comunicación de la medidaPorcentaje de promoción desgregado por grado y sexo			



12 Infrarrepresentación Femenina

12.1. Garantizar la mayor representación de mujeres tanto en el acceso, permanencia y promoción en aquellos puestos o categorías profesionales con menor presencia de mujeres.

ACCIÓN 12.1.3.				
Dar visibilidad a casos de éxito de mujeres de la Compañía, con el objetivo de dar mayor visibilidad al talento femenino, reducir estereotipos sobre liderazgo femenino y ofrecer roles modelos femeninos a potenciales candidatas y profesionales de la Compañía.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
	Identificar mujeres de éxito en la Compañía. Preparar una campaña de comunicación en la que se visibilicen esos casos. Comunicar los mensajes elegidos.	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A	
RESPONSABLES		Recursos Humanos.		
TIEMPO DE EJECUCIÓN		12 meses.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none">Mensajes de la campaña de comunicación a toda la plantilla.			





ANEXO II – CRONOGRAMA



Acción	2023		2024												2025												2026												2027							
	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8												
Eje 1: Cultura y Gestión																																														
1.1.1.		X	X	X	X																																									
1.1.2.		X	X	X																																										
1.1.3.		X	X	X																																										
1.1.4.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X																																			
1.1.5.		X	X	X	X	X	X																																							
1.1.6.		X	X	X	X	X	X	X	X	X																																				
1.1.7.		X	X	X	X																																									
1.1.8.		X	X																																											
1.1.9.																																														
1.1.10.		X	X	X	X	X	X	X	X	X																																				
1.1.11.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X										
Eje 2: Comunicación, Información y Sensibilización																																														
2.1.1.		X	X	X	X	X	X	X																																						
2.1.2.		X	X	X	X																																									
2.1.3.		X	X	X	X	X	X	X																																						
2.2.1.		X	X	X	X																																									
2.2.2.		X	X	X	X																																									
2.2.3.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X																																
2.2.4.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X																																
2.2.5.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X																																
2.2.6.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X																																
Eje 3: Proceso de acceso, Selección y Contratación																																														
3.1.1.		X	X	X	X																																									
3.2.1.		X	X																																											
3.2.2.		X	X																																											
3.2.3.		X	X	X	X																																									
3.3.1.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X									
3.3.2.		X	X	X	X																																									
3.3.3.		X	X	X	X																																									
3.3.4.		X	X	X	X																																									
3.3.5.		X	X	X	X																																									
3.3.6.		X	X	X	X																																									
3.3.7.		X	X	X	X																																									
3.3.8.		X	X	X	X																																									
3.3.9.		X	X	X	X																																									
Eje 4: Clasificación Profesional																																														
4.1.1.										X																										X										
4.1.2.										X																										X										



Eje 5: Formación																													
5.1.1.			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X																
5.1.2.			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X																
5.1.3.			X	X	X	X	X	X	X																				X
5.1.4.			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X																
5.2.1.			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X																
5.2.2.			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X																
5.2.3.			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X																
5.2.4.			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X																
5.2.5.			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X																
5.2.6.			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X																
5.2.7.			X	X	X	X																							
5.2.8.			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X																
Eje 6: Promoción y Desarrollo Profesional																													
6.1.1.			X	X	X	X																							
6.2.1.			X	X	X	X	X	X	X	X																			
6.2.2.			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X																
6.2.3.			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X																
6.2.4.			X	X	X	X																							
6.2.5.			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X																
6.2.6.			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X																
6.2.7.			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X																
Eje 7: Retribución y Auditoría Salarial																													
7.1.1.			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X																
7.1.2.			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
7.1.3.			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
7.1.4.			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X																
7.1.5.			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X																
7.1.6.			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X																
Eje 8: Derechos de la Vida Personal, Familiar y Laboral																													
8.1.1.			X	X	X	X																							
8.2.1.			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X																
8.2.2.			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X																
8.2.3.			X	X	X	X																							
8.2.4.			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X																
8.2.5.			X	X	X	X																							
8.3.1.			X	X	X	X																							
8.3.2.			X	X	X	X																							
8.3.3.			X	X	X	X																							
8.4.1.			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X																
8.4.2.			X	X	X	X																							
8.4.3.			X	X	X	X																							
8.4.4.			X	X	X	X																							
8.4.5.			X	X	X	X																							
8.4.6.			X	X	X	X																							
8.4.7.			X	X	X	X																							
8.4.8.			X	X	X	X																							





About Capgemini

Capgemini is a global leader in partnering with companies to transform and manage their business by harnessing the power of technology. The Group is guided everyday by its purpose of unleashing human energy through technology for an inclusive and sustainable future. It is a responsible and diverse organization of over 360,000 team members more than 50 countries. With its strong 55-year heritage and deep industry expertise, Capgemini is trusted by its clients to address the entire breadth of their business needs, from strategy and design to operations, fueled by the fast evolving and innovative world of cloud, data, AI, connectivity, software, digital engineering and platforms. The Group reported in 2022 global revenues of €22 billion.

Get the Future You Want | www.capgemini.com



This document contains information that may be privileged or confidential and is the property of the Capgemini Group.

Choose an item. Copyright © 2023 Capgemini. All rights reserved.