

BIDAIDEA GESTIÓN, S.L.

PLAN DE IGUALDAD

30 de julio de 2021

COMPROMISO DE APLICACIÓN DE POLÍTICAS DE IGUALDAD

BIDAIDEA GESTIÓN, S.L. declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como 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.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndose por ésta *“La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”*.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad y de la implantación de un Plan de Igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de Igualdad.

Madrid, 30 de julio de 2021

Fdo.: Luis Coello Giménez

Director General de Bidaidea Gestión, S.L.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. COMPOSICIÓN DE LA MESA NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD	6
3. ESTRUCTURA	7
4. DEFINICIONES	9
5. ÁMBITO DE APLICACIÓN	14
6. VIGENCIA	15
7. INFORME DIAGNÓSTICO	16
8. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECIFICOS	22
9. MEDIDAS E INDICADORES	26
10. PRESUPUESTO	38
11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	39

1. INTRODUCCIÓN

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo **transversal** que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

La Constitución española de 1978 establece en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH), dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla. Esta ley se ha visto modificada por 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.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de BIDAIDEA GESTIÓN, S.L. tiene como fin dar cumplimiento a la normativa existente en esa materia, en especial a dicha Ley.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello 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 la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT).

El punto 2 del mismo artículo 45 establece que, en el caso de las empresas de más de 50 personas de plantilla, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración de un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Empresa. EL objetivo del mismo es no solo la consecución de los objetivos establecidos, sino implicar a toda la plantilla para alcanzarlos, creando un clima de mejora laboral, de optimización de los recursos humanos de la Empresa y de la potencialidad de los mismos, con la finalidad de convertirse en un instrumento de convivencia, productividad y mejora de la calidad de vida.

Para elaborar este Plan, se ha realizado un análisis de la situación actual de la plantilla para establecer si se dan casos de desigualdades que requieran de una actuación con la finalidad de corregirlas. Eso incluye no solo conseguir la igualdad de trato sin discriminación por sexo, sino también la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos: acceso a la empresa, contratación y condiciones laborales, promoción, formación, retribución, conciliación de la vida familiar y personal con la vida laboral, la salud laboral, y todos aquellos campos que entran en el ámbito de las relaciones laborales.

Las características que rigen este Plan son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla.
- Adoptar la transversalidad de género como uno de sus principios rectores incorporando la perspectiva de género en la gestión de la Empresa como estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres.
- Participación a través del diálogo y cooperación de todas las partes implicadas (dirección de la empresa, RLT y conjunto de la plantilla)
- Prevenir mediante los mecanismos establecidos cualquier posibilidad de discriminación por razón de sexo futura.

- Ser dinámico y modificable en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Implantación en la cultura de gestión de la Empresa garantizando los medios y medidas necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.



2. COMPOSICIÓN DE LA MESA NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

La composición de la mesa es de 6 miembros, paritaria entre la empresa y la RLT, contando además con las figuras de asesor y representación de la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT.



3. ESTRUCTURA

El Plan de Igualdad de **BIDAIDEA GESTIÓN, S.L.** se estructura en los siguientes apartados:

I. Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres de la empresa: Dicho diagnóstico se realiza a partir de los datos cualitativos y cuantitativos aportados por la Empresa respecto a: **plantilla; acceso; incorporación y condiciones de trabajo; promoción; retribuciones; conciliación de la vida personal, familiar y laboral; salud laboral; política de comunicación y sensibilización de igualdad; violencia de genero.**

II. Programa de actuación elaborado a partir las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad entre los géneros. En él se establecen los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad; las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados; un calendario de implantación; y las personas o grupos responsables de su realización.

III. Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la Empresa.

Una vez realizado el diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la Empresa (Anexo I) y extraídas las conclusiones, procede definir los objetivos a alcanzar, las estrategias a utilizar y las actuaciones a realizar para la consecución de los objetivos señalados.

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad: por un lado, definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes, y por otro especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad entre los géneros.

A fin de conseguir esa efectividad, se utilizará la doble estrategia señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH):

- ❖ La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes
- ❖ La adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la Empresa, en todos los procesos y en todos los niveles.

Metodológicamente, la estructura del plan de igualdad tiene coherencia interna, esto es, se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

El programa de actuación se estructura en:

- **OBJETIVOS GENERALES**
- **OBJETIVOS ESPECIFICOS**
- **MEDIDAS**
- **PERSONAS RESPONSABLES**
- **PLAZOS DE EJECUCIÓN**

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personas responsables, indicadores y/o criterios de seguimiento y calendario para cada una de las áreas que, en base al diagnóstico realizado, se han establecido como necesarias de intervención, y que son las siguientes:

1. Acceso y selección
2. Contratación
3. Clasificación profesional
4. Formación
5. Promoción profesional
6. Condiciones de trabajo
7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
8. Infrarrepresentación femenina
9. Retribuciones, incluida la auditoria salarial entre hombres y mujeres
10. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
11. Violencia de género
12. Comunicación

4. DEFINICIONES

4.1 Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo; y especialmente la derivada de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (Art. 3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

4.2 Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, así como en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas. (Art. 5 Ley 3/2007).

4.3 Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres. (Art. 43 Ley 3/2007).

4.4 Discriminación directa e indirecta.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. (Art. 6.1. Ley 3/2007).

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la Ley. (Art. 6.2. Ley 3/2007).

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo. (Art. 6.3. Ley 3/2007).

4.5 Acoso Sexual y acoso por razón de sexo.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.1. Ley 3/2007).

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.2. Ley 3/2007). Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. (Art. 7.3. Ley 3/2007).

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. (Art. 7.4. Ley 3/2007).

4.6 Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. 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 (nueva redacción del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, según Real Decreto Ley 6/2019)

4.7 Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable hacia las mujeres relacionado con el embarazo.

4.8 Indemnización frente a represalias.

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia demanda o recurso de cualquier tipo destinado a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, siempre que se actúe de buena fe.

4.9 Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias. (Art. 10 Ley 3/2007).

4.10 Acciones positivas.

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad se adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas

situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. (Art. 11 Ley 3/2007).

4.11 Tutela jurídica efectiva

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación. (Art. 12.1 Ley 3/2007).

4.12 Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. (Art. 44.1 Ley 3/2007).

4.13 Corresponsabilidad

Reparto equitativo de las responsabilidades domésticas y del cuidado de las personas entre mujeres y hombres. En el reparto de los cuidados es imprescindible que el tiempo dedicado a la crianza de los menores por parte de ambos/ambas progenitores/progenitoras sea igual.

4.14 Desagregación de datos por sexo

Conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género, visibilizando, en su caso, la discriminación.

4.15 Diagnóstico de situación

El diagnóstico consiste en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa durante el cual se realizan, sucesivamente, actividades de recogida de información, de análisis, de debate interno, y finalmente, de formulación de propuestas que pueden integrarse en un Plan de Igualdad.

4.16 División sexual del trabajo

Hace referencia a la asignación de diferentes trabajos o tipos de tareas a hombres y mujeres, normalmente por costumbre o siguiendo la tradición. Una división desigual del trabajo trae consigo una distribución desigual de los réditos derivados del desempeño del trabajo. En este caso, la discriminación hacia la mujer aparece en tanto que las mujeres asumen la mayoría de la carga de trabajo y la mayoría del trabajo no remunerado, mientras que los hombres perciben la mayor parte de los ingresos y recompensas derivados del trabajo.

4.17 Violencia de género

Se entiende por violencia de género todo acto de violencia que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada, ejercido sobre la mujer por el hecho de serlo.

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan de Igualdad es de aplicación en todos los centros de trabajo de BIDAIDEA GESTIÓN, S.L., en el territorio español -existentes en la actualidad o que se creen en el futuro- y a todo el personal que preste sus servicios por cuenta ajena para la empresa, cualquiera que sea la modalidad contractual que le vincule a la empresa, incluido el personal contratado por ETT.

El presente Plan de Igualdad será de aplicación, además, a todas aquellas empresas que, como consecuencia de la constitución de una UTE, presten o puedan prestar servicios conjuntamente con **BIDAIDEA GESTIÓN, S.L.** UTE's presentes o futuras, que se puedan adquirir, crear, fusionar o segregar durante el ámbito temporal del plan. Los representantes de las mismas al firmar la UTE, se adhieren expresamente al mismo, quedando sujetas dichas empresas a este Plan desde la firma y hasta la finalización los respectivos contratos conjuntos.

Sobre los nuevos centros que se abran y UTES, se informará a la Comisión de Seguimiento y se hará entrega de diagnóstico de los mismos.

6. VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años a contar desde su firma (desde el día 1 de agosto de 2021 hasta el día 31 de julio de 2025).

Con el fin de posibilitar la firma de un nuevo Plan, las partes constituirán una comisión negociadora provisional tres meses antes de la finalización de su vigencia para comenzar las negociaciones del siguiente. Podrán prolongarse hasta un límite de nueve meses más, continuando en vigor durante este periodo el Plan de Igualdad existente. Una vez finalizado el periodo de negociación anteriormente establecido, la comisión negociadora vigente podrá fijar el periodo de prórroga que estime necesario para la firma del siguiente plan.

7. INFORME DIAGNÓSTICO

El diagnóstico de situación constituye la primera fase de elaboración del plan de igualdad y va dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Este diagnóstico permite obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad de su aplicación y criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

El diagnóstico elaborado se refiere a las siguientes materias:

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

Tal y como regula el artículo 8 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en resumen, de este análisis y de sus principales conclusiones y propuestas debe incluirse en un informe que formará parte del plan de igualdad.

El diagnóstico realizado persigue los siguientes objetivos específicos:

- Conocer las características descriptivas de la empresa.

- Hacer visible la situación de partida de la plantilla y de cada uno de los sexos.
- Detectar la posible segregación horizontal y vertical.
- Identificar si existen discriminaciones o desigualdades en las prácticas de gestión de RRHH o, por el contrario, si se ofrecen las mismas oportunidades.
- Conocer las materias de intervención y las actuaciones a favor de la igualdad implantadas en la empresa.
- Detectar potencialidades en la plantilla, así como necesidades de formación y avance profesional.
- Servir de marco para justificar la necesidad de realizar un plan de igualdad y de referencia para establecer futuras comparaciones una vez que éste se haya ejecutado.
- Establecer orientaciones para corregir las desigualdades o necesidades detectadas y determinar ámbitos prioritarios de actuación que sirvan de base para la definición del plan.

Características de la empresa y descripción de su actividad

BIDAIDEA GESTIÓN, S.L. es una sociedad constituida el día 13 de marzo de 2006, mediante escritura otorgada ante el Notario de Madrid D. Antonio Álvarez Pérez, bajo el número 1.163 de su protocolo; inscrita en el Registro Mercantil de Madrid en el Tomo 22.948, folio 206, sección 8ª, hoja M-411030, inscripción 1ª.

El objeto social de BIDAIDEA GESTIÓN, S.L., es la realización de planes de emergencia, planes de evacuación, planes de autoprotección para situaciones de alarma o riesgo de personas, bienes o medioambiente; promoción de la construcción o rehabilitación de edificios y locales, así como la adjudicación y contratación de toda clase de obras, estudios y proyectos para la construcción o rehabilitación de las mencionadas fincas; adquisición de suelo e inmuebles, ejecución de las obras de construcción o rehabilitación de edificios, locales, espacios y equipamientos, por sí o mediante empresas constructoras y su explotación directa o indirecta con la misma finalidad; servicios de seguridad estratégicos prestados a empresas y encaminados a la protección de las amenazas derivadas del uso de las tecnologías de la información; servicios de

asesoramiento, consultoría, auditoría relacionados con la seguridad digital, elaboración de planes de continuidad del negocio; la prestación y venta de productos y servicios tecnológicos de ciberseguridad; el desarrollo de software, principalmente relacionado con la ciberseguridad; la realización de todo tipo de consultoría, especialmente de base tecnológica.

Situación de partida de la plantilla y aspectos analizados

A partir de los datos aportados por la empresa, se han analizado los siguientes aspectos:

a) Distribución de la plantilla:

Distribución de la plantilla por grupos de edad: En la plantilla hay un 61% de hombres frente al casi 39% de mujeres. El grupo de edad más numeroso en la empresa para hombre y mujeres es de los 31 a 44 años (59,18%), seguido de los grupos de 20 a 30 años (20,41%) y de 45 a 54 años (18,37%). Teniendo en cuenta lo anterior, tendrán gran importancia las medidas destinadas a la conciliación familiar en la empresa.

- Distribución de la plantilla por nivel de estudios: La totalidad de la plantilla tiene estudios secundarios o universitarios (100% de la plantilla). Entre las mujeres, el 84,21% tiene estudios universitarios y el 15,79% tiene estudios secundarios. Teniendo en cuenta que las mismas tienen un nivel de estudios alto, habrá que implantar medidas específicas para favorecer su promoción.
- Distribución de la plantilla por antigüedad: En los últimos dos trienios, los porcentajes de contratación de mujeres es de un 37,50% en contratos producidos en el periodo de 3 a 6 años, un 26,67% de contratos producidos en el período de 1 a 3 años, y un 57,14% en los contratos con menos de un año.
- Distribución de la plantilla por grupos profesionales y puestos de trabajo: Existe segregación horizontal y vertical. De la totalidad de las mujeres en plantilla, un alto porcentaje ocupa puestos administrativos (57,89%). En el resto de los grupos profesionales, el número de mujeres es inferior al de hombres, por lo que se desarrollarán

medidas tendentes a incorporar mujeres en los puestos de trabajo en los que estén infrarrepresentadas.

b) Grado de estabilidad laboral que tienen las mujeres y los hombres de la empresa de acuerdo al tipo de jornada y/o contrato, selección y formación:

En cuanto a los tipos de contrato de la plantilla, un 77,6% se corresponden con contratos indefinidos a tiempo completo y un 22,4% con contratos temporales a tiempo completo.

De los contratos indefinidos a tiempo completo el 39,5% corresponden a mujeres, y de los indefinidos a tiempo parcial el 36,36% corresponden a mujeres.

De ello se desprende que la estabilidad laboral de la mujer no se ve perjudicada en cuanto a tipo de jornada, ya que la plantilla en su totalidad tiene una jornada completa; tampoco se observa discriminación en el tipo de contratación, ya que se utilizan los mismos tipos de contrato para ambos géneros.

En cuanto a la formación, ésta se da de forma equitativa a ambos géneros.

Por último, en cuanto a los procesos de selección, se desarrollarán medidas dirigidas a incorporar mujeres en los puestos de trabajo que estén masculinizados.

c) Política retributiva, auditoria retributiva y promoción:

La política retributiva de una organización es el conjunto de criterios utilizados para determinar los salarios de las personas que trabajan en ella. Y si ésta es igualitaria implica la inexistencia de diferencia salariales a la hora de retribuir el trabajo de mujeres y hombres. Es decir, un mismo trabajo o un trabajo de igual valor deben ser retribuidos igual para hombres y mujeres. Se han analizado distintos factores que influyen en la retribución: la temporalidad de la contratación, las jornadas de trabajo, la antigüedad, categorías profesionales, la segregación horizontal, la formación académica.

Se ha podido comprobar que la política retributiva en la empresa está equilibrada.

Realizada auditoria retributiva en base a los datos analizados del registro retributivo, se deducen las siguientes conclusiones:

Atendiendo al sistema de retribución aplicable y analizados los datos resultantes de la diferencia media y porcentual de las retribuciones percibidas, se observa que, en los puestos de

trabajo con presencia de ambos sexos, la retribución porcentual resultante no refleja desequilibrios a tener en consideración.

En cuanto a los puestos de trabajo en los que la retribución porcentual resultante refleja un valor negativo de -100%, y que está motivada en la falta de presencia femenina en los mismos, se establecen en el presente Plan de Igualdad las medidas e indicadores correspondientes y dirigidos a garantizar la integración de mujeres en puestos masculinizados.

En cuanto a la promoción, ha habido muy pocas en los últimos años.

d) Seguridad, salud y equipamientos:

En este apartado se analizarán las instalaciones y recursos que la empresa dedica para individualizar la atención a hombres y mujeres de acuerdo con sus necesidades específicas: servicios/aseos, atención a la salud laboral, minimización de enfermedades y accidentes laborales, etc.

Merece especial atención la revisión efectuada relativa a la existencia de medidas de prevención del acoso sexual que contamina el entorno laboral y que puede tener un efecto devastador sobre la salud, la autoestima y el rendimiento de las personas. Todos ellos son factores que influyen directamente en la mejora del ambiente en el lugar de trabajo o, si no se tienen en cuenta, pueden ser motivo de discriminación directa o indirecta hacia las mujeres.

e) Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Con el análisis de la información recogida en este apartado se ha analizado si existen problemas en materia de conciliación en la empresa (tanto para hombre como para mujeres) y si éstas van dirigidas a hombre, mujeres o a ambos sin distinción y quién suele aprovecharlas. Tanto hombre y mujeres deben y han de poder conciliar sus ámbitos de vida personal, familiar y profesional. Al efecto, se ha puesto en marcha medidas de conciliación para solventarlos, como la mejora de la Ley en cuanto a permisos, excedencias, flexibilidad de tiempo de trabajo, etc.

f) Prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo:

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son considerados por Ley actos discriminatorios y falta grave por ser contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y

mujeres. Recordemos que la Ley de Igualdad define en su artículo 7 el acoso sexual como cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo y considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Asimismo, la Ley requiere de manera explícita la aplicación de medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, y los procedimientos específicos para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. La atención explícita a esta Ley implica para las empresas definir medidas y estrategias que eliminen las conductas contrarias a la dignidad de las personas y principalmente a las mujeres puesto que son ellas las que suelen ser las víctimas de este tipo de actos producidos en el lugar de trabajo.

Desde la óptica de la igualdad de oportunidades es imprescindible que una empresa garantice un ambiente de trabajo digno y libre de todo tipo de acoso. Por ello, se proponen acciones concretas dirigidas a evitar situaciones de acoso sexual en el trabajo o acoso por razón de sexo.

8. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECIFICOS

8.1. Objetivos generales:

- 8.1.1. Integrar la igualdad de trato entre hombres y mujeres
- 8.1.2. Integrar la perspectiva de género en la gestión de la Empresa. Creación de la figura de Agente de Igualdad como garante de dicha integración.
- 8.1.3. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que conforman la plantilla de la Empresa y fomentar la corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.
- 8.1.4. Velar por la justa e igualitaria retribución entre hombres y mujeres que desempeñan un puesto de igual valor.
- 8.1.5. Difundir, aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia de género.
- 8.1.6. Promover e implantar acciones de comunicación sobre igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de Bidaidea Gestión, S.L.

8.2. Objetivos específicos:

8.2.1. Acceso a la Empresa y selección

- 8.2.1.1. Garantizar igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa, eliminando posibles casos de segregación horizontal y vertical.
- 8.2.1.2. Establecer medidas de fomento del acceso a los puestos donde la mujer esté subrepresentada. Fomentar la contratación de mujeres en el sector, mediante medidas de acción positiva.

8.2.1.3. Buscar una mayor presencia de la mujer en las entrevistas a realizar por la Compañía.

8.2.1.4. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación fomentando el equilibrio, de mujeres y hombres, en las distintas modalidades de contratación.

8.2.2. Clasificación profesional

8.2.2.1. Garantizar 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.

8.2.2.2. Analizar los factores que justifican las diferencias en los grupos, categorías y puestos profesionales.

8.2.3. Formación

8.2.3.1. Formar en igualdad de oportunidades a toda la plantilla, en especial al personal relacionados con la organización de la Empresa, Recursos Humanos, Mandos Intermedios y Personal Directivo para garantizar la objetividad y no discriminación en todos los procesos efectuados en la Empresa.

8.2.3.2. Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa, asegurando el conocimiento del plan de formación, sus acciones y criterios de acceso.

8.2.3.3. Formación para el desarrollo profesional.

8.2.4. Promoción profesional

- 8.2.4.1. 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.
- 8.2.4.2. Informar, formar y motivar la participación en procesos de promoción profesional con preferencia al sexo menos representado en el puesto a cubrir.

8.2.5. Condiciones de trabajo

- 8.2.5.1. Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral y herramientas de P.R.L. con el fin de adaptarlas a las necesidades físicas, biológicas y sociales de las trabajadoras y trabajadores.
- 8.2.5.2. Garantizar que los trabajadores de sexo masculino y femeninos tengan iguales condiciones de trabajo, fundamentalmente en los servicios a los que están adscritos.

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

- 8.2.6.1. Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.
- 8.2.6.2. Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
- 8.2.6.3. Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre las mujeres y hombres de la plantilla.

8.2.7. Infrarrepresentación femenina

8.2.7.1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.

8.2.7.2. Fomentar la promoción profesional en la empresa hasta alcanzar una presencia equilibrada de hombres y mujeres en los puestos de coordinación y mando.

8.2.8. Retribuciones, incluida la auditoría salarial entre hombres y mujeres

8.2.8.1. Realizar el seguimiento de la igualdad retributiva de la plantilla.

8.2.9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

8.2.9.1. Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo.

8.2.10. **Violencia de género** Mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género, contribuyendo así a darles mayor protección.

8.2.11. Comunicación

8.2.11.1. Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla.

8.2.11.2. Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades.

8.2.11.3. Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones tanto de uso externo como interno

9. MEDIDAS E INDICADORES

0. RESPONSABLE DE IGUALDAD

OBJETIVO ESPECÍFICO 0.1.- Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	Nombre de la persona responsable de igualdad	Laura Rodríguez Caviedes	4 años

1. ACCESO Y SELECCIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Revisar todos los procedimientos de selección con perspectiva de género y, en su caso, actualizarlo. Si no existe un procedimiento, desarrollarlo.	Revisión del procedimiento o creación del mismo con perspectiva de género.	RRHH/Dpto. Selección	6 meses
2- Revisar que los canales de comunicación de ofertas existentes lleguen por igual a hombres y mujeres.	Canales empleados y nº de personas a las que llegan por sexo	RRHH/Dpto. selección	6 meses
3- Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad.	Análisis de un muestreo.	RRHH/Dpto. Selección	Anual
4- Informar a las empresas colaboradoras de la política de selección establecida según el principio e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad.	Nº de empresas informadas sobre nº de concursos y proveedores. Listado	RRHH/Dpto. Selección	Anual
5- Revisar los documentos de los procesos de selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, nº de hijos, etc.) y elaborar un guion de preguntas a evitar para poder realizar las entrevistas con perspectiva de género.	Análisis de un muestreo y guion elaborado.	RRHH/Dpto. Selección	Anual

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.- Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura (ejemplo: "buscamos operarias y operarios", "buscamos hombres y mujeres que cumplan los siguientes requisitos").	Análisis de un muestreo	RRHH/Dpto. Selección	Anual
2- Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física, amplia	Análisis de un muestreo	RRHH/Dpto. Selección	Anual

disponibilidad, buena presencia...).			
3- Para cada puesto ofertado en aquellos donde no hay ninguna mujer, se tendrá que procurar que al menos una forme parte del proceso de selección.	Nº de mujeres y hombres en los procesos de selección	RRHH/Dpto. Selección	Anual
4- Establecer, como principio general, la selección de mujeres en los grupos profesionales y puestos masculinizados de nueva concesión para cubrir las nuevas vacantes.	Nº de candidaturas y personas seleccionadas desagregado por sexo y puestos	RRHH/Dpto. Selección	Anual
5- Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto vacante una mujer cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades masculinizados en la empresa.	Nº de personas candidaturas y personas que acceden desagregado por sexo y puesto	RRHH/Dpto. Selección	Anual
6- Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en los que no hay ninguna presencia femenina.	Colaboraciones establecidas y nº de mujeres incorporadas por esta vía a puestos masculinizados	RRHH/Dpto. Selección	Anual

2. CONTRATACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Facilitar anualmente a la Comisión de seguimiento la información de la contratación de hombres y mujeres según área profesional, puesto, tipo de contrato y jornada.	Datos de distribución de la plantilla por área profesional y puesto, tipo de contrato y jornada desagregados por sexo.	RRHH	anual
2- Informar de la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/o aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa (por centro de trabajo o distinto centro según se acuerde) y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres.	Nº de mujeres y hombres informados. Nº de personas a las que se aplica la medida, desagregado por sexo	RRHH	Anual
3- Cubrir los puestos de mayor jornada preferentemente con personal interno del sexo infrarrepresentado, de manera que, de producirse una contratación externa (final) sea ésta la de menor número de horas.	Contrataciones realizadas por este procedimiento desagregadas por sexo	RRHH	4 años
4- Establecer el principio en las vacantes a tiempo completo de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, se contratará a la mujer.	Contrataciones realizadas por este procedimiento desagregadas por sexo	RRHH	4 años
5- Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo, de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial y del número de mujeres y hombres que han solicitado el aumento de horas y las/os que finalmente han aumentado de jornada.	Nº de transformaciones y aumentos de jornada y nº de solicitudes desagregadas por sexo	RRHH	Anual

6- Incrementar durante la vigencia del plan al menos un 5% la incorporación de mujeres en puestos en los que está infrarrepresentada, con especial atención a Técnico/as área consultoría.	Nº de mujeres y hombres presentados y seleccionados	RRHH	4 años
7- Recoger información sobre las nuevas contrataciones desagregada por sexo, según el tipo de contrato, turno, jornada, categoría profesional y puesto.	Nº de nuevas contrataciones desagregadas por sexo, tipo de contrato, jornada y turno en los diferentes grupos profesionales y puestos	RRHH	Anual

3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.- Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando 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.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Realizar una evaluación de los puestos de trabajo objetiva que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos.	Resultado de la evaluación de puestos de trabajo	RRHH	Anual
2- La definición de los grupos profesionales se ajustará a sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos. Cumplirán con el artículo 28.1 del E.T.	Sistema de clasificación profesional sin sesgos de género implementado en los convenios colectivos	RRHH	Anual
3- Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino.	Denominaciones neutras	RRHH	4 años
4- Definir las funciones de cada puesto de trabajo para evitar o, por lo menos limitar, la movilidad funcional, así como prevenir casos de discriminación o cubrir puestos vacantes mediante este mecanismo.	Definiciones de los puestos de trabajo	RRHH	4 años
5- Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.	Informe explicativo. Nº de personas afectadas	RRHH	Anual

4. FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.- 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 acreditar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar	Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios	Agente de igualdad/RRHH/ Dpto. Formación	6 meses

la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimiento y experiencias, e informar del contenido concreto a la comisión de seguimiento, de la estrategia y calendarios de impartición de los cursos, además de los criterios de selección.	de selección de participantes. Nº de horas y nº de personas formadas desagregado por sexo		
2- Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluido el personal incorporado por subrogación, y en la formación destinada a reciclaje.	Contenido de los módulos y nº de personas y horas desagregado por sexo.	Agente de igualdad/RRHH/Dpto. Formación	6 meses
3- Incorporar módulos específicos de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la formación del personal de dirección, jefaturas, cuadros y responsables de RRHH que estén implicados de una manera directa en la contratación, formación, promoción, clasificación profesional, asignación retributiva, comunicación e información de los trabajadores y las trabajadoras.	Contenidos de los módulos y nº de personas y horas desagregado por sexo	Agente de igualdad/RRHH/Dpto. Formación	6 meses
4- Realizar una campaña de formación en igualdad para toda la plantilla.	Nº de horas y personas formadas desagregadas por sexo	Agente de igualdad/RRHH/Dpto. Formación	6 meses
5- Revisar en la Comisión de seguimiento, y modificar en su caso, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.	Revisión de contenidos	Agente de igualdad/RRHH/Dpto. Formación	6 meses

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.- Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Revisar los criterios de acceso a la formación y establecer la posibilidad de que la persona trabajadora pueda inscribirse y realizar acciones formativas distintas a las del itinerario formativo predeterminado en su puesto (tanto los relacionados con su actividad, como los que la empresa ponga en marcha para el desarrollo profesional de la plantilla, que tengan valor profesional como incentivo al desarrollo profesional).	Nº de veces que se aplica. Revisión de los criterios	RRHH/Dpto. Formación	Anual
2- Promover, a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa: técnicos/as de consultoría.	Contenido de la campaña, nº de mujeres a las que se aplica y nº de interesadas	RRHH/Dpto. Formación	Anual
3- Realizar la formación, dentro de la jornada laboral, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.	Número de formaciones dentro y fuera de la jornada desagregadas por sexo	RRHH/Dpto. Formación	Anual
4- Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la Empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración.	Nº de veces que se aplica	RRHH/Dpto. Formación	Anual
5- Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación, fechas de impartición, contenido, participación	Informe de formación	RRHH/Dpto. Formación	Anual

de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas.			
6- Incrementar la participación de mujeres en la formación específica de puestos masculinizados.	Porcentaje de participación de mujeres y hombres en esta formación	RRHH/Dpto. Formación	Anual

5. PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa (tabloneros de anuncios, correo interno, circulares...) así como de los requisitos para promocionar	Procedimiento elaborado. Nº de mujeres y hombres a quienes llega	RRHH	Anual
2- Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.	Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo	RRHH	Anual
3- Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa.	Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto	RRHH	Anual
4- Informar a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades.	Nº de personas por sexo y registro de datos	RRHH	Anual

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.2.- Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Promover e incrementar la presencia de mujeres en puestos directivos y mandos intermedios a través de acciones positivas: En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos donde están infrarrepresentadas.	Nº de veces que se aplica y grupos	RRHH	Anual
2- Garantizar una participación mínima de mujeres (50%) en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad.	Nº de hombres y mujeres que participan	RRHH/Dpto. Formación	Anual

6. CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.- Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría	Datos de siniestralidad por sexos y categoría	Mancomunado/ PRL	Anual
2- Se realizará o revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural	Elaboración o revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones	Mancomunado/ PRL	Anual
3- Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento	Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados	Mancomunado/ PRL	Anual
4- Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo, como por ejemplo aquellos relacionados con la menopausia.	Incorporación de la perspectiva de género	Mancomunado/ PRL	Anual
5- Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar	Incorporación de la perspectiva de género	Mancomunado/ PRL	Anual

7. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa o estén en suspensión de contrato o excedencia por motivos familiares podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregado y por sexos	RRHH/Dpto. Formación	Anual
2- Excedencia de un año en caso de estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregado y por sexos	RRHH	Anual
3- Preferencia en la movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregado y por sexos.	RRHH	Anual
4- Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores).	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregado y por sexos	RRHH	Anual
5- Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para los trabajadores o trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, con un límite de 4 días al	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregado y por sexos	RRHH	Anual

año.			
6-	Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores, con un límite de 2 tutorías por curso académico e hijo, y un límite de 3 horas no acumulables por tutoría.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregado y por sexos	RRHH Anual
7-	Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores hasta los 16, o mayores de 65 años y personas dependientes, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 8 horas anuales. Superadas estas horas será considerado como permiso no retribuido o recuperable.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregado y por sexos	RRHH/Dpto. Operaciones Anual
8-	En los casos en los que ambos progenitores trabajen en la empresa, equilibrar los turnos de trabajo dando facilidad para que uno de ellos pueda elegir el turno, siempre que sea posible.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregado y por sexos	RRHH/Dpto. Operaciones Anual
9-	Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo a lo establecido en el régimen de visitas.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregado y por sexos	RRHH Anual
10-	Los trabajadores y trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio (vacaciones verano, navidad, semana santa, puentes).	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregado y por sexos	RRHH Anual
11-	La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas completas de 16 días naturales.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregado y por sexos	RRHH Anual
12-	La empresa garantizará para las personas trabajadoras que tengan un régimen de visitas a los hijos establecido judicialmente, el disfrute de un fin de semana que coincida con dicho régimen.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregado y por sexos.	RRHH anual
13-	Posibilitar la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregado y por sexos.	RRHH Anual

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.2.- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Realizar campañas informativas y desensibilización (jornadas, folletos...) especialmente dirigidas a los trabajadores hombres sobre las medidas de conciliación existentes.	A través de la nómina bimestralmente.	Agente de igualdad	Anual

2-	Licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales, limitado a cuatro horas.	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica	RRHH/Dpto. Operaciones	Anual
3-	El padre durante los dos meses inmediatamente posteriores al nacimiento del hijo o al disfrute del permiso por nacimiento, tendrá derecho a que le faciliten el cambio de turno o de centro (si hay vacantes en otro).	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica	RRHH/Dpto. Operaciones	Anual
4-	Posibilitar la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural.	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica	RRHH	anual

8. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales	Distribución de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo	RRHH	Anual
2- Realización de un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres	Informe	RRHH	Anual

9. RETRIBUCIONES/AUDITORÍA SALARIAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.- Garantizar la igualdad retributiva			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Realizar un estudio salarial de toda la plantilla, en el que se analicen las retribuciones medias de las mujeres y de los hombres, por Grupos y puestos, retribuciones fijas y variables, con desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extrasalariales, así como los criterios para su percepción	Estudio salarial	RRHH	Anual
2- La Comisión de Seguimiento analizará el estudio salarial y elaborará el plan de actuación para análisis y reducción de la brecha salarial detectada.	Resultado de los análisis.	RRHH	Anual
3- En caso de detectarse desigualdades, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.	Documento de las medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento	RRHH	Anual
4- Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables.	Análisis de los conceptos salariales.	RRHH	Anual

10. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Elaborar y/o revisar y en su caso modificar el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.	Elaboración o revisión del protocolo	Mancomunado	Anual
2- Incluir en la formación obligatoria sobre Igualdad un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Contenido y número de veces que se ha incluido	Mancomunado	Anual
3- Formar a los delegados y delegadas en materia de acoso sexual y por razón de sexo y a la Comisión de seguimiento.	Nº de formaciones y nº de horas	Mancomunado	Anual
4- El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo.	Elaboración del informe. Nº de procesos y resultado	RRHH	Anual
5- Realizar cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos, sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Nº de cursos, nº de personas y contenidos	Agente de igualdad/Dpto. Formación/ Comisión de igualdad	anual

11. VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1.- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.	Muestra de comunicaciones	RRHH	Anual
2- La acreditación de la situación de víctima de violencia de género se podrá dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por/ un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centro de salud mental, equipos de atención integral a la víctima...) o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el RDL 9/2018.	Nº de veces que se aplica	RRHH	Anual
3- La empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo a la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo, siempre que sea posible con la actividad de la empresa.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	Anual
4- La empresa reducirá la jornada de trabajo diaria a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite, sin que se vean reducidas sus retribuciones salariales y/o extrasalariales durante un tiempo máximo de 3 meses, por el tiempo indispensable para que la víctima de violencia de género atienda a sus necesidades personales.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	Anual

<p>5- La empresa procederá a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite a otro centro de trabajo de la misma o diferente localidad, sin mermas en las retribuciones que vinieran percibiendo (según Convenio).</p> <p>Aún es más, ante la solicitud de traslado de la trabajadora víctima de violencia de género y con el objeto de garantizar el mantenimiento del empleo, la empresa ofrecerá a ésta la posibilidad de que, asumiendo un cambio de actividad, pueda trasladarse a alguno de los centros de trabajo de cualquier otra empresa del Grupo Mercantil al que Bidaidea pertenece. No obstante lo anterior, se deben dar las siguiente circunstancias: (i) que exista un puesto vacante en alguna empresa del Grupo Mercantil y (ii) que al suponer un cambio de actividad acepte la modificación de su relación laboral adaptándose la categoría profesional, el horario de trabajo y el salario percibido al nuevo puesto de trabajo (según convenio colectivo aplicable).</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica</p>	<p>RRHH</p>	<p>Anual</p>
<p>6- La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión del contrato al verse obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo durante todo el periodo de suspensión que puede ir de los 3 meses hasta 24 meses.</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica</p>	<p>RRHH</p>	<p>Anual</p>
<p>7- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a suspender su contrato de trabajo por un periodo no inferior a 6 meses, recibirá una compensación bruta por la empresa proporcional a 1 mes de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica</p>	<p>RRHH</p>	<p>Anual</p>
<p>8- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo por tal motivo, recibirá una indemnización mínima de 3 meses de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, siempre que este importe sea superior a la indemnización legal por despido que a la víctima de violencia de género le correspondiera, en cuyo caso se le abonará únicamente la indemnización legal por despido que le pertenezca.</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Anual</p>
<p>9- La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo.</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica</p>	<p>RRHH</p>	<p>Anual</p>
<p>10- No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica, derivada de violencia de género, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la Empresa.</p>	<p>Aplicación de la medida</p>	<p>RRHH</p>	<p>Anual</p>
<p>11- Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán consideradas como permisos retribuidos.</p>	<p>Aplicación de la medida</p>	<p>RRHH</p>	<p>Anual</p>
<p>12- La empresa utilizará sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica</p>	<p>RRHH</p>	<p>Anual</p>

de sus centros de trabajo.			
13- Aumentar la duración del traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género, con reserva del puesto hasta 18 meses. Terminado el periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	Anual
14- A la trabajadora víctima de violencia de género que pase a situación de Incapacidad Temporal se le complementará el 100% de sus retribuciones por la empresa mientras se mantengan en dicha situación de incapacidad.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	Anual
15- La empresa facilitará y asumirá el coste de la asistencia psicológica de la trabajadora víctima de violencia de género por el número de sesiones que el especialista estime adecuadas y sin superar, en su caso, las 10 sesiones totales, ni el precio de 50 euros por sesión. La empresa lo abonará contra factura, previa justificación.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	Anual
16- La empresa concederá una ayuda económica de una mensualidad o cantidad fijada para el salario mínimo interprofesional (la más ventajosa para la trabajadora) en el caso de traslado de la mujer víctima de violencia de género a otro centro de la empresa para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	Anual
17- Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de agresión sexual	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	Anual
18- Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género.	Colaboraciones establecidas y nº de mujeres víctimas contratadas	RRHH	Anual
19- Facilitar a la víctima un sistema de alarma, para que pueda instalarlo si así lo desea	Aplicación de la medida	RRHH	Anual

12. COMUNICACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 12.1.- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.	Formaciones realizadas	RRHH	Anual

OBJETIVO ESPECÍFICO 12.2.- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tablones de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.	Creación de la sección y contenidos de la misma	Agente de igualdad/ Dpto. Formación	Anual

2- Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa	Creación del espacio y contenidos	Informática	Anual
3- Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	Número de veces	RRHH	Anual

OBJETIVO ESPECÍFICO 12.3.- Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.	Campaña y contenido	Agente de igualdad	Anual
2- Colaborar con el Instituto de la Mujer u organismo competente en su momento, en las distintas campañas.	Colaboraciones	Agente de igualdad	Anual

OBJETIVO ESPECÍFICO 12.4.- Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	Diseño y difusión de la campaña	Agente de igualdad/RRHH	Anual
2- Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad	Nº de personas informadas	Agente de igualdad	Anual
3- Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.	Espacio en la memoria	RRHH/Dpto. Financiero	Anual
4- Utilizar en las campañas publicitarias los logos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.	Aplicación de la medida	Agente de igualdad	4 años

OBJETIVO ESPECÍFICO 12.5.- Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Difundir mediante un folleto informativo y/o a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación	Folleto y nº de personas informadas	Agente de igualdad/RRHH	Anual
2- Difundir los nuevos derechos de conciliación recogidos por el R.D.L. 6/2019	Folleto y nº de personas informadas	Agente de igualdad/RRHH	Anual

10. PRESUPUESTO

El presente presupuesto contempla los recursos materiales y humanos previstos por la empresa para el Plan de Igualdad.

1. Proceso de selección y contratación: 500 €
2. Clasificación Profesional: 500 €
3. Formación: 7.500 €
4. Promoción Profesional: 500 €
5. Condiciones de trabajo: 500 €
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar laboral: 1.000 €
7. Infrarrepresentación femenina: 750 €
8. Retribuciones: 1.000 €
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo: 750 €
10. Violencia de género: 1.750 €
11. Comunicación y sensibilización: 750 €

11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la LOIEMH establece que los Planes de Igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad, las estrategias y las prácticas a adoptar para su consecución; así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación es independiente a la obligación prevista para la Empresa en el artículo 47 de la mencionada ley y en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores en el sentido de informar a la RLT del Plan de Igualdad y la consecución de los objetivos; de la vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la aplicación en la Empresa del derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres; entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales y en su caso sobre medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la Empresa y sobre la aplicación del Plan de Igualdad.

La fase de seguimiento y evaluación que se contempla en el Plan de Igualdad de **BIDAIDEA GESTIÓN, S.L.** permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su implementación.

El seguimiento se realizará de forma programada regularmente y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución de las medidas contempladas, lo que posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

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

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará una **Comisión de Seguimiento y Evaluación** que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar al grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas. Esta Comisión estará compuesta por tres miembros por parte de la Empresa y tres miembros por parte de la representación sindical.

La designación de las personas anteriormente mencionadas se realizará en el mismo día de la firma del Plan. Una de las personas designadas por la Empresa actuará como Agente de Igualdad ante las partes, facilitando una dirección de correo electrónico a la que puedan dirigirse las comunicaciones.

Funciones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- ✓ Seguimiento del cumplimiento de las medidas establecidas en el Plan.
- ✓ Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas con facultades deliberativas.
- ✓ Evaluación de las diferentes medidas realizadas
- ✓ Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la Empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo si fuera le caso medidas correctoras.
- ✓ Realizará también funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia de ésta.

Atribuciones generales de la Comisión

- ✓ Interpretación del Plan de Igualdad.
- ✓ Seguimiento de su ejecución.
- ✓ Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo antes de acudir a la jurisdicción competente.
- ✓ Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.

- ✓ Conocimiento anual de los compromisos acordados y del grado de implementación de los mismos.
- ✓ La Comisión se dotará de su propio Reglamento de Funcionamiento interno que deberá ser aprobado en el primer trimestre después de la firma del Plan.

Atribuciones específicas de la Comisión

- ✓ Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- ✓ Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha con el Plan.
- ✓ Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y las personas involucradas, de manera que el Plan pueda ajustarse a sus objetivos.
- ✓ Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la Empresa, de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla y, por último, de la eficiencia del mismo.
- ✓ 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.
 - La identificación de las posibles acciones futuras.
- ✓ Teniendo en cuenta la vigencia inicial del Plan se realizará una evaluación parcial a los dos años de la entrada en vigor del mismo, y otra evaluación final dos meses antes de que transcurran los cuatro años desde su firma. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan.
- ✓ En la evaluación final se debe tener en cuenta:
 - El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
 - El nivel de corrección de las 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 o percibido en el desarrollo de las medidas.

- El tipo de dificultades y soluciones acometidas.
- Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- La reducción de los desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y evaluación será necesaria la disposición por parte de la Empresa de la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

En base a la evaluación realizada, la Comisión formulará las propuestas de mejora y los cambios que pudieran incorporarse.

Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

La Comisión se reunirá a los seis meses de la firma del Plan y tendrá como objetivo la observación del grado de cumplimiento hasta ese momento del Plan de Igualdad. Con carácter ordinario se reunirá anualmente para el estudio de los datos del año anterior a fin de comprobar si las medidas adoptadas surten efecto, o si hay que implementar nuevas medidas.

También podrá reunirse con carácter extraordinario por iniciativa de una de las partes previa comunicación fehaciente con una antelación de 20 días naturales por escrito, indicando los puntos a tratar en esa reunión.

Medios

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en particular:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones
- Material preciso para ello.
- Aportar la información estadística solicitada, en los parámetros establecidos en los criterios de seguimiento para cada una de las medidas.

Serán por cuenta de la Empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas miembros de la Comisión, caso de ser necesarios.

Las horas de reunión serán remuneradas y no computables dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores y trabajadoras.

La persona designada como Agente de Igualdad será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

Solución extrajudicial de conflictos

Las partes acuerdan su adhesión total a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

En Madrid, a 30 de julio de 2021, firman el presente Plan de Igualdad de **BIDAIDEA GESTIÓN, S.L.:**

POR LA EMPRESA

Luis Coello Giménez
(Director General)

Laura Rodríguez Caviedes
(Coordinadora de Igualdad)

Enrique Auñón Fernández
(Director Consultoría)

Ramón Pérez del Riego
(Asesor en Igualdad)

POR LA RLT

Susana Samaniego Fernández
(FESMC-UGT)

Vanesa Estaban Carracedo
(FESMC-UGT)

Marcos Heredero Bueno
(FESMC-UGT)

EN REPRESENTACIÓN DE LAS FEDERACIONES ESTATALES

Nuria Manzano Albarsanz
(FESMC-UGT)