

# Plan de igualdad

## #InycomTeam



Aprobación:

Ed/Rev 4b (14/03/2023)

Representantes de empresa  
INSTRUMENTACION Y COMPONENTES S.A.

  
Ana Hernandez Serena  
Francisco Catalan Garcia  
Paula Aguerri Orta  
Marta Abad Franco  
Marta Novellón Prat

Representantes de la RLT  
INSTRUMENTACION Y COMPONENTES S.A.

  
M.ª Beatriz Lasarte García  
Natalia Bernad Noguerales  
Isabel Blanco Muñoz  
Francisco J. Sánchez-Migallón Muñoz  
Rosa Gallego Bermejo  
Jose Gomez  
ANA MARIA SERRANO BENEDICTO

## Índice

1.	PRESENTACIÓN .....	3
2.	PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD .....	9
3.	ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL .....	11
4.	INFORME DE DIAGNÓSTICO.....	13
5.	OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD .....	13
6.	MEDIDAS DE IGUALDAD Y CALENDARIO DE ACTUACIONES .....	16
7.	APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	22
8.	EVALUACIÓN Y REVISIÓN .....	23
9.	PROCEDIMIENTO DE MODIFICACION.....	24
10.	DOCUMENTACIÓN COMPLEMENTARIA.....	24
11.	CONTROL DE VERSIONES .....	25

## 1. PRESENTACIÓN

Integrado dentro del **Plan estratégico de Responsabilidad Social Corporativa de Inycom**, el presente plan de la empresa INSTRUMENTACION Y COMPONENTES S.A. recoge las actuaciones concretas relacionadas con el ámbito de las Prácticas laborales y trabajo digno focalizándose especialmente en la promoción de la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en el seno de la organización.

**Inycom** 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 Gestión de personas, 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.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

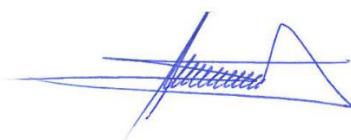
Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través 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 personas 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.

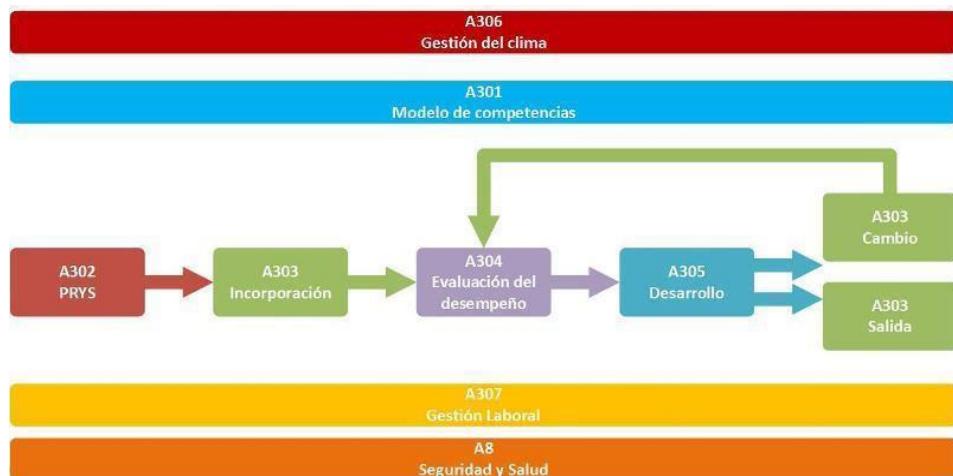
Máximo Valenciano Arranz

Presidente de INYCOM



Este compromiso sigue siendo firme  
Plan 2022-2024  
Zaragoza a 03/03/2022

Se centran las siguientes políticas, en los distintos procesos de gestión de personas, relacionadas específicamente con la igualdad:



## A301 MODELO DE COMPETENCIAS

Diseño de un modelo por competencias que asegure una definición de puestos y roles con independencia del género.

Este modelo sirve de base para el desarrollo de las personas y la evaluación del desempeño, garantizando un sistema objetivo.

## A302 RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN (PRYS)

Nuestro objetivo es atraer, retener y potenciar a personas, garantizando igualdad en todas las actuaciones.

- Todos los candidatos y candidatas recibirán el mismo trato durante el proceso de selección y se les garantizará la máxima confidencialidad respecto a su participación en el proceso.
- En la medida de lo posible se les mantendrá informados y se atenderá a sus dudas o solicitud de más información relacionada con el proceso.
- Se realizará la definición del puesto de trabajo y perfil del candidato o candidata de acuerdo con los requisitos esenciales y objetivos para el desempeño del puesto de trabajo y no en base de circunstancias personales.
- Ampliar el abanico de las fuentes de reclutamiento con el fin de garantizar el libre acceso de las vacantes de las posibles candidaturas tanto de mujeres como de hombres.
- Nos aseguraremos que los interlocutores externos relacionados con estos procesos (agencias de contratación, bolsas de trabajo Universidades/Escuelas, headhunters...) estén informados sobre la política de igualdad y la cumplan de

forma estricta.

- Se eliminará en la redacción y publicación de ofertas el lenguaje sexista o cualquier criterio discriminatorio garantizando la diversidad de circunstancias de las potenciales personas candidatas.
- No se realizarán preguntas discriminatorias o que el candidato o candidata pueda percibir como intromisiones personales o que no afecten directamente al perfil del puesto.
- Se utilizarán, en la medida de lo posible, pruebas específicas para analizar las competencias que se describen en el perfil requerido reflejando el resultado en un informe.
- Los criterios de selección serán objetivos y estarán basados sólo en competencias profesionales requeridas justificando las decisiones en razones objetivas y no discriminatorias, registrando las decisiones tomadas durante el proceso.
- En caso de igualdad de valoración de dos candidaturas, se incorporará la candidatura del género menos representado.

### **A303 INCORPORACIÓN, CAMBIO O SALIDA**

#### Incorporación:

- Durante la acogida se garantizará que todas las cláusulas del contrato, las obligaciones y responsabilidades son igualitarias y se comunican adecuadamente asegurándonos de su comprensión.
- Se estudiará con antelación las situaciones diversas que pueda tener el personal contratado a fin de que su adaptación sea lo más favorable posible. También se preverá la adaptación entre el sistema organizativo y funciones técnicas de trabajo y las características personales y familiares del candidato.
- Se establecerá un **plan inicial de desarrollo** que asegure una eficaz adaptación de la persona incorporada, teniendo en cuenta su nivel de competencia, sus necesidades y los medios que va a necesitar para desempeñar la función.

#### Promociones:

- En base a la definición del puesto y al detalle de las necesidades que se deben cubrir, ya sea una posición vacante o de nueva creación, se define el perfil de la persona requerida garantizando la no discriminación por razones de género u otra circunstancia personal y sólo de acuerdo con los requisitos esenciales y objetivos para el desempeño del puesto de trabajo.
- Se publicará la vacante en los medios internos previstos para ello.
- Se eliminará en la redacción y publicación cualquier criterio discriminatorio garantizando la diversidad de circunstancias de las potenciales personas candidatas, cuidando la imagen, el lenguaje y evitando estereotipos.
- Estudio de las candidaturas contrastando si las capacidades de las personas candidatas se adecuan a la descripción y requisitos objetivos del puesto vacante y son coherentes con el desarrollo de su carrera profesional en tiempo y nivel de competencia.
- No se realizarán preguntas discriminatorias o que el candidato o candidata pueda percibir como intromisiones personales o que no afecten directamente

al perfil del puesto vacante.

- Los criterios de elección serán objetivos y estarán basados sólo en competencias profesionales requeridas. Se registrarán los motivos por los cuales se toma la decisión final, los cuales deben ser por razones objetivas y no discriminatorias.
- En caso de igualdad de valoración de dos candidaturas, se incorporará la candidatura del género menos representado.

#### Salida

- Se garantizará una adecuada salida de la persona, evitando el conflicto
- En la medida de lo posible se establecerán entrevistas de salida que permitan mejorar los procesos internos

### **A304 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**

Este proceso tiene como objetivo la asignación y evaluación de objetivos individuales, trasladados desde la estrategia corporativa, así como la evaluación de competencias y el desarrollo personal

- Diseñar y mantener un sistema de evaluaciones objetivos a varios niveles, sin discriminación por razones de género y/o edad
- A través de las evaluaciones se desea impulsar el crecimiento profesional dentro del puesto de trabajo, favoreciendo la evolución y la adquisición de competencias que desarrollen a la persona y garanticen el nivel de competitividad de la Compañía
- Diseños de programas específicos de formación para garantizar que los evaluadores efectúan las evaluaciones de forma correcta y objetiva

### **A305 DESARROLLO DE LAS PERSONAS**

El desarrollo de competencias es una palanca que impacta en el crecimiento sostenible del negocio y favorece la empleabilidad de todo el personal. En este sentido, es clave promover y **garantizar la igualdad de oportunidades en el proceso de desarrollo de competencias.**

Se establece el objetivo de eliminar las discriminaciones indirectas en la formación continua.

Este objetivo se medirá periódicamente a través de un indicador que compare el % de horas de formación mujeres comparándolo con el % de representación, asegurando que ambos % son al menos iguales y tomando medidas correctoras en el momento en el que se desvíe.

Para asegurar su cumplimiento:

- Se elaborará, en base al proceso de detección de necesidades colectivas e individuales, un Plan de Formación accesible a todo el personal para desarrollar sus competencias y para llevar a cabo las estrategias de la empresa.

- Se dará a conocer las diferentes posibilidades de formación interna y externa del personal, con una atención particular a las personas que no se movilizan espontáneamente a favor de su propia formación y los colaboradores y colaboradoras con responsabilidades familiares.
- Se asegurará en el diseño, organización y contenidos de la formación, la igualdad y no discriminación.
- Se detectarán prácticas que obstaculicen la formación de las mujeres para corregirlas y garantizar la igualdad de oportunidades de modo que se garantice que la empresa maximiza su potencial en las personas.
- Se analizarán las valoraciones de los asistentes y de sus mandos sobre los contenidos, organización, duración y aplicación de las acciones formativas con el objetivo de eliminar situaciones de discriminación y medir su eficacia.

Se tendrán en cuenta las siguientes premisas que eliminan una posible discriminación:

- Intentar evitar que se realice la formación fuera de horario laboral, lo que dificulta el acceso, especialmente en el caso de las mujeres por asumir mayoritariamente las responsabilidades familiares y domésticas.
- A veces la planificación de la formación incluye acciones para puestos de cierta responsabilidad, de especialización o determinada cualificación, puestos habitualmente ocupados por hombres, lo que propicia un desigual acceso a la formación continua entre mujeres y hombres.
- Las acciones de formación ofertadas se suelen estructurar atendiendo a los siguientes criterios: una especializada y técnica, que a veces va acompañada de una duración mayor, de la que resultan beneficiarios principalmente hombres, y otra genérica, de la que resultan beneficiarias mujeres. Esta situación favorece el desarrollo profesional de los hombres frente a las mujeres.
- Habitualmente, se realiza la difusión de las acciones formativas en el seno de la organización laboral mediante canales a los que tienen acceso sólo determinados niveles, siendo beneficiados únicamente hombres.

Las actividades formativas se establecerán acorde a la política del proceso que incluye:

- Estrategias que faciliten el acceso de mujeres a la formación
- Análisis de los requerimientos esenciales para el acceso a toda la formación por parte de las mujeres
- Revisando los criterios de programación de la formación
- Identificando sesgos de género
- Corrigiendo y eliminando todos aquellos aspectos que propician una desigual participación y valoración de mujeres y hombres en los procesos de formación continua

### **A307 RETRIBUCIÓN Y BENEFICIOS SOCIALES**

Asegurar la equidad interna y externa en retribución y beneficios sociales a los empleados y empleadas de la compañía.

La discriminación retributiva se analiza a través de observar los salarios que perciben

las mujeres por un lado y los hombres por otro, incluyendo pluses y cualquier otro incentivo en efectivo o especie, y valorar si las diferencias retributivas responden a discriminación por razón de sexo.

#### Política retributiva

- La definición de funciones y ámbito de responsabilidad será asumible por hombres y mujeres en igualdad de condiciones y la retribución se aplicará independientemente del género.
- Bandas salariales en función de niveles organizativos: Dichas bandas se definen exclusivamente en base a los estudios de retribución de otras empresas, la situación económica, la estrategia de la compañía... y nunca teniendo en cuenta el género o cualquier otra condición personal.
- Sistema de incrementos adaptado a cada colectivo organizativo:
  - Tablas Salariales de Convenio.
  - Resto de personas trabajadoras: basada en desempeño, potencial y situación en la banda salarial.
- Estructura y distribución de la remuneración: En función de niveles organizativos, los objetivos de la compañía y cada unidad organizativa, se establecen los porcentajes de salario fijo y variable de cada nivel.

#### Beneficios sociales:

- Inycom intentará promover y aplicar beneficios sociales, que no comprometan el negocio, que se adapten a las necesidades de las personas y de la empresa, acordados con los representantes de las personas trabajadoras.

### **A306 CLIMA LABORAL**

#### COMUNICACIÓN

##### *Comunicación interna:*

- Lograr una comunicación interna que promueva una imagen igualitaria entre hombres y mujeres, sin marcar estereotipos en sus roles, así como un uso del lenguaje y las imágenes no sexistas evitando el androcentrismo.
- Detectar necesidades de comunicación: mediante el análisis de los diferentes interlocutores y colectivos.
- Campañas de comunicación: elaborar los contenidos y mensajes a transmitir, asegurando que el objeto de este procedimiento se cumple.
- Definir los medios empleados, el colectivo al que se dirige y la frecuencia.

##### *Comunicación externa:*

- Comunicación externa: comunicación externa que no contenga imágenes estereotipadas de hombres y mujeres.

#### PREVENCION DEL ACOSO

La Dirección de la empresa y la representación de las personas trabajadoras se comprometen a velar por la prevención de todo tipo de acoso o intimidación, ya sea laboral, personal o sexual en el seno de la compañía.

Así mismo, acuerdan resolver los casos de este tipo que pudiesen presentarse bajo los



innovation technologies  
principios de confidencialidad, eficacia y justicia.

Todos los integrantes de la compañía, pero especialmente, aquellas personas que dirigen equipos, deben impedir, reaccionar y, en su caso, comunicar las conductas que infrinjan los principios arriba mencionados.

Así mismo, la Dirección se compromete a poner en marcha las acciones de concienciación, formación y comunicación necesarias para consolidar y desarrollar la cultura que actualmente existe en la compañía y mantener una actitud preventiva en este tema de gran importancia social y empresarial.

Del mismo modo, las partes investigarán todas las denuncias que se planteen y seguirán fielmente el procedimiento general de DENUNCIAS E1-P006.

#### CONCILIACIÓN LABORAL

Promover la igualdad de oportunidades de las personas trabajadoras en todos los procesos de decisión desde su contratación hasta su baja en la empresa, y en especial favoreciendo medidas de conciliación entre su vida personal y profesional.

- Promover y aplicar medidas de conciliación que se adapten a las necesidades de las personas y de la empresa, acordadas con los representantes de las personas trabajadoras.
- Asegurar la libertad de acogerse a las citadas medidas siempre que se cumplan los requisitos exigidos en cada una de ellas.

#### **A8 SEGURIDAD Y SALUD**

Incorporación de la perspectiva de género a la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de la población trabajadora.

- Fijación de objetivos, metas y planes de acción que aseguren la adaptación de la prevención a las diferencias entre géneros.
- Seguimiento del cuadro de mando de Prevención desde la perspectiva de género y tomando acciones correctoras que mejoren los resultados que lo precisen.

Acorde a los resultados de los informes diagnósticos, analizados en la Comisión de Igualdad, se establecerán una serie de planes en las diferentes áreas de actuación

Durante las reuniones de la Comisión de Igualdad se podrán identificar necesidad de cambios en los planes definidos, pudiendo ser los mismos redirigidos y/o modificados acorde a la situación actual de la compañía.

## **2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD**

La Comisión de Igualdad, tiene carácter paritario y está formada por representantes legales de las personas trabajadoras, CCOO como sindicato mayoritario del sector por

los centros sin representación, y representantes de la Dirección de la empresa. Aquellas son las partes legitimadas que suscriben el plan de igualdad.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar el diagnóstico y Plan de Igualdad y acordar constituir la Comisión de Negociadora del Plan de Igualdad y establecer sus competencias y normas de funcionamiento.

Su misión principal es promover la igualdad efectiva entre hombres y mujeres mediante el análisis de los estudios y diagnósticos que se realicen en el seno de la compañía, proponiendo medidas correctoras y realizando el seguimiento de la implantación de las mismas.

Las funciones y normas de funcionamiento se concretan en:

- Periodicidad de las reuniones. Las reuniones se celebrarán, bimensualmente, fijándose la fecha de una reunión para otra, y extraordinariamente a propuesta de cualquiera de las partes.
- Reuniones y cargos De los acuerdos tomados en comisión se levantará acta.
- En caso de desacuerdo se hará constar en la misma, las posiciones defendidas por cada representación. Cuando se convoquen las reuniones se hará constar el orden del día.
- Entre los cometidos de la comisión estarán:
  - a) Con el objetivo de lograr una igualdad efectiva entre hombres y mujeres, la comisión debatirá, analizará y elaborará un plan de igualdad de oportunidades. Para ello se realizará un diagnóstico de la situación de la empresa, se fijarán objetivos concretos, estrategias y prácticas para adoptar su consecución.
  - b) Se establecerá un sistema eficaz de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
  - c) Realizar sesiones de trabajo para determinar posibles ajustes o correcciones al plan.
  - d) Vigilará el cumplimiento de lo pactado en el plan de igualdad. Elaborará un informe anual de conclusiones, en el que se refleje la evolución de los indicadores y objetivos alcanzados por cada medida, proponiendo las recomendaciones que se consideren oportunas.
  - e) Impulsará nuevas medidas o acciones de mejora. Informará a los representantes del personal del plan de igualdad.
  - f) Actuará como órgano de mediación, interpretación, arbitraje y conciliación, el SIMA, sin perjuicio ni obstrucción de los procedimientos de solución de conflictos de trabajo establecidos. En ningún caso aparecerán los datos personales (nombre, email, etc.) de aquellas personas en conflicto.
  - g) Velará para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a acceso empleo, clasificación profesional, formación, promoción y ordenación del tiempo de trabajo.
  - h) Velará por que se pague 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 (art 28 del estatuto de las personas trabajadoras).

- i) Establecerá medidas para evitar acoso sexual y moral en el trabajo y se arbitrarán procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular las personas trabajadoras.
  - j) Elaborará campañas y acciones de formación y la difusión de buenas prácticas.
  - k) Realizará políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estado civil, edad, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar discriminación o quiebra del principio de igualdad de oportunidades.
  - l) Recibirá y estudiará los informes de denuncias.
1. **Participación.** La comisión, estará siempre dispuesta a la atención de cuantas consultas o dudas surjan sobre los diferentes artículos en su interpretación, asimismo prestarán en el caso de solicitud de cualquiera de las partes la mayor atención en cuanto se especifica.
  2. **Decisiones.** Las decisiones de esta comisión se adoptarán por acuerdo conjunto de ambas partes, empresarial y sindical, requiriéndose, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.
  3. **Comisión de seguimiento.** Dicha Comisión la formarán por parte de la RLPT Rosa Gallego Bermejo y Jose Gómez Martín y por parte de empresa Marta Novellon Prat y Paula Aguerri Orta.

### 3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente plan de igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa.

El ámbito territorial del plan de igualdad, es nacional, implicando a todos los centros de trabajo de la compañía ubicados en:

CENTRO_TRABAJO	EMPRESA	LOCALIDAD	CODIGO_SS
Instrumentación y Componentes S.A.	IYC	ZARAGOZA	50/007658847
Instrumentación y Componentes S.A.	IYC	MADRID	28/102643976
Instrumentación y Componentes S.A.	IYC	NAVARRA	31/100877301
Instrumentación y Componentes S.A.	IYC	LOGROÑO	26/003531328
Instrumentación y Componentes S.A.	IYC	LA CORUÑA	15/106618736
Instrumentación y Componentes S.A.	IYC	BARCELONA	08/112254284
Instrumentación y Componentes S.A.	IYC	ZAMUDIO	48/105091778

Instrumentación y Componentes S.A.	IYC	WALQA	22/103064644
Instrumentación y Componentes S.A.	IYC	MONDRAGON	20/111636456
Instrumentación y Componentes S.A.	IYC	REUS	43/115643669
Instrumentación y Componentes S.A.	IYC	MURCIA	30/130634090
Instrumentación y Componentes S.A.	IYC	ALICANTE	03/129156645
Instrumentación y Componentes S.A.	IYC	AMURRIO	01/105361678
Instrumentación y Componentes S.A.	IYC	SALAMANCA	37/106585619
Instrumentación y Componentes S.A.	IYC	CACERES	10/109500553
Instrumentación y Componentes S.A.	IYC	OVIEDO	33/119823072
Instrumentación y Componentes S.A.	IYC	LEON	24/109587951
Instrumentación y Componentes S.A.	IYC	JAEN	23/126079791
Instrumentación y Componentes S.A.	IYC	VIGO	36/121141296
Instrumentación y Componentes S.A.	IYC	MALLORCA	07/128330845
Instrumentación y Componentes S.A.	IYC	MALAGA	29/144221791

La fecha de entrada en vigor es el 03/03/2022 con una vigencia hasta 03/03/2024. Una vez finalizada su vigencia, este se mantiene en vigor hasta la aprobación del siguiente.

## 4. INFORME DE DIAGNÓSTICO

Las evaluaciones tienen como objetivo establecer conclusiones en base a la recogida de información cuantitativa y cualitativa.

Para las evaluaciones se utilizará metodologías propuestas por el ministerio de Igualdad.

### DIAGNÓSTICO INICIAL

Inycom participó en el proyecto Calíope, que tuvo lugar en 2007, donde se efectuó el primer diagnóstico inicial y el Plan de igualdad.

### REVISIÓN DEL DIAGNÓSTICO

La revisión del diagnóstico se realizará siempre que se produzca un cambio sustancial en el seno de la compañía y, al menos, cada cinco años o siempre que las partes lo acuerden en el seno de la Comisión de Igualdad.

Esta revisión del diagnóstico consiste en realizar los análisis cuantitativos y cualitativos contemplados en el diagnóstico inicial, en base a la siguiente calendarización y seguimiento:

- 14 de febrero de 2019: Cultura de la empresa
- 14 de marzo de 2019: Reclutamiento y selección de personal y Promoción profesional
- 09 de abril de 2019: Formación, Políticas de prevención y Corresponsabilidad
- 13 de junio de 2019: Política salarial
- 11 de julio de 2019: Revisión y repaso de actas y medidas a implantar
- 15 de enero de 2020: Acuerdo sobre procedimiento de trabajo
- 25 de marzo de 2021: Novedades legislativas y seguimiento
- 13 de mayo de 2021: Seguimiento de medidas
- 15 de junio de 2021: Análisis de registro retributivo y medidas
- 01 de febrero de 2022: evaluación de medidas e indicadores de Plan 2018-2022, revisión de diagnóstico y planteamiento de medidas para Plan 2022-2026.
- 03 de marzo de 2022: aprobación del Plan 2022-2026.
- 20 de febrero de 2023: constitución nueva comisión negociadora.
- 14 de marzo de 2023: revisión del plan
- 04 de abril de 2023: revisión del plan para la firma y acuerdo de presentación

## 5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Los objetivos generales del plan son:

- 1) Dar cumplimiento a la normativa en materia de igualdad.
- 2) Concretar en medidas detalladas en el compromiso de la dirección y en los valores de la compañía en favor de la igualdad, la no discriminación y la

integración.

- 3) Velar por la salud y el bienestar del personal.
- 4) Prevenir y, en su caso, canalizar y resolver los casos de acoso que se produzcan en el seno de la empresa y en su entorno directo (ver anexo I)
- 5) Favorecer el desarrollo de las personas dentro de la empresa y la conciliación de su vida personal y profesional.
- 6) Asegurar que la toma de decisiones se basa siempre y únicamente en criterios objetivos garantizando la transparencia de los procesos.
- 7) Concienciar, formar y mentalizar a todos los niveles de la organización en los temas citados.

Los objetivos específicos son los contenidos en la siguiente tabla:

## EJES Y OBJETIVOS PLAN IGUALDAD 2022-2024 03/03/2022

ID	EJE	OBJETIVO
01	<b>CONDICIONES GENERALES</b>	<b>1</b> - Promover una gestión organizativa, integrada dentro de la gestión de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC), que fomente la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, e implique a toda la organización en su impulso y consolidación.
02	<b>PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL</b>	<b>1</b> - Diseño de un modelo por competencias que asegure una definición de puestos y roles con independencia del género. Este modelo sirve de base para el desarrollo de las personas y la evaluación del desempeño, garantizando un sistema objetivo.
02	<b>PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL</b>	<b>2</b> - Garantizar: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Un acceso al empleo no discriminatorio por razón de género.</li> <li>• El uso de lenguaje no sexista en ofertas de empleo.</li> </ul>
02	<b>PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL</b>	<b>3</b> - Garantizar procesos de promoción basados en principios de mérito y capacidad. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer la política de promoción</li> </ul>
02	<b>PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL</b>	<b>4</b> - Favorecer el desarrollo profesional y personal de toda la plantilla facilitando el acceso a la formación.
03	<b>CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORIAS RETRIBUTIVAS</b>	<b>1</b> - Establecer y mantener una clasificación profesional y una retribución objetiva, acorde al nivel de estudios, formación y resultados, evitando discriminaciones por razón de género y garantizando condiciones laborales igualitarias.
04	<b>CONDICIONES DE TRABAJO</b>	<b>1</b> – Establecer actuaciones que aseguren unas adecuadas condiciones de trabajo para todo el personal de la empresa mejorando lo dispuesto en la legislación vigente.

05	<b>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>	<b>1</b> - Establecer acciones, diseñadas para que se puedan acoger a ellas de forma igualitaria mujeres y hombres, con el propósito de avanzar hacia una organización del tiempo de trabajo que permita la conciliación de la vida personal y laboral.
06	<b>INFRA REPRESENTACION FEMENINA</b>	<b>1</b> - Mantener los ratios de representatividad acorde a la legalidad establecida. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Segregación vertical</li> <li>• Segregación horizontal</li> </ul>
07	<b>PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</b>	<b>1</b> - Asegurar que las personas trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo (reuniones, desplazamientos, lugar de trabajo, etc.) libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado.
08	<b>SALUD LABORAL</b>	<b>1</b> - Establecer actuaciones que prevengan riesgos para la salud de las personas trabajadoras de Inycom incorporando la perspectiva de género a la política y herramientas de prevención de riesgos laborales.
09	<b>VIOLENCIA DE GÉNERO</b>	<b>1</b> - Implementar actuaciones sociales tendentes a mejorar la situación de personas en situación de violencia de género.
10	<b>LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA</b>	<b>1</b> - Establecer una comunicación interna y externa que respete y promueva la igualdad de género. Vigilar y asegurar comunicaciones orales, escritas y visuales no sexistas. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Potenciar documentos en todos los ámbitos de la organización en los que se utilice un lenguaje no discriminatorio.</li> <li>• Evitar referencias estereotipadas, tanto las explícitas como las implícitas.</li> <li>• Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo.</li> <li>• Redacción de categorías laborales y descripción de puestos de trabajo utilizando una denominación inclusiva.</li> <li>• Revisión de la web y de otros canales de comunicación como redes sociales para fomentar la igualdad.</li> <li>• Mejorar y ampliar los canales de comunicación entre los grupos de interés implicados.</li> </ul>

## 6. MEDIDAS DE IGUALDAD Y CALENDARIO DE ACTUACIONES

En la siguiente tabla se definen las medidas evaluables para cada área de actuación, para conseguir los objetivos con recursos necesarios y plazos de ejecución. Se determinan actuaciones con calendario para implantación y posterior seguimiento, revisión y evaluación del plan de igualdad.

1 CONDICIONES GENERALES						
OBJETIVO	1	Promover una gestión organizativa, integrada dentro de la gestión de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC), que fomente la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres e implique a toda la organización en su impulso y consolidación.				
EJE	OBJETIVO	ID MEDIDA	MEDIDA	PLAN IGUALDAD	DESCRIPCION	
1	1	1	Continuidad en la revisión de la web y del resto de textos corporativos	2022-2024	Revisión de la web y del resto de textos corporativos: comunicacion internas y externas	
1	1	2	Visibilizar el compromiso con la igualdad en la nueva página web	2022-2024	En el apartado "confianza en nuestro equipo" de la pagina web visibilizar compromiso, anadiendo	
1	1	3	Habilitar una pestaña en la nueva pagina web sobre el Plan de Igualdad	2022-2024	Añadir en la pagina web una pestaña llamada "PLAN DE IGUALDAD" de manera visible y accesible	
EJE	OBJETIVO	ID MEDIDA	RESPONSABLES	COLABORA	CALENDARIO	INDICADOR 1
1	1	1	IMAGEN Y COMUNICACIÓN	COMITÉ IGUALDAD	2022-2026	Nº Reuniones del Cigualdad
1	1	2	IMAGEN Y COMUNICACIÓN	COMITÉ IGUALDAD	2022-2026	Nº Reuniones del Cigualdad
1	1	3	IMAGEN Y COMUNICACIÓN	COMITÉ IGUALDAD	2022-2026	Nº Reuniones del Cigualdad
						INDICADOR 2
						Nº Actuaciones aprobadas y realizadas
						Nº Incidencias corregidas en textos considerados discriminatorios
						Nº Incidencias corregidas en textos considerados discriminatorios
						Nº Incidencias corregidas en textos considerados discriminatorios

2 PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL						
OBJETIVO	1	Diseño de un modelo por competencias que asegure una definición de puestos y roles con independencia del género. Este modelo sirve de base para el desarrollo de las personas y la evaluación del desempeño, garantizando un sistema objetivo				
EJE	OBJETIVO	ID MEDIDA	MEDIDA	PLAN IGUALDAD	DESCRIPCION	
2	1	1	Continuar usando criterios neutros para promocinar	2022-2024	Establecer para la promocion criterios neutros y objetivos en relación al género primando la calidad del trabajo y los objetivos conseguidos frente a otros aspectos como la disponibilidad o la antiguedad con medidas específicas para promocionar a mujeres en puestos de mandos intermedios y dirección.	
2	1	2	Revisar puestos y roles	2022-2024	Realizar una revision de puestos y roles fomentando la trasparencia	
2	1	3	Mejora el proceso de gestión del desempeño	2022-2024	Mejora el proceso de gestión del desempeño	
EJE	OBJETIVO	ID MEDIDA	RESPONSABLES	COLABORA	CALENDARIO	INDICADOR 1
2	1	1	COMITÉ DE DIRECCIÓN	COMITÉ IGUALDAD	2022-2026	Nº evaluaciones desempeño
2	1	2	RECURSOS HUMANOS	COMITÉ IGUALDAD	2022-2026	% personal evaluado H/M
2	1	3	ORGANIZACIÓN Y PROCESOS	COMITÉ IGUALDAD	2022-2026	Nº evaluaciones desempeño
						% personal evaluado H/M
OBJETIVO	2	Garantizar un acceso al empleo no discriminatorio por razón de género y el uso de lenguaje no sexista en ofertas de empleo				
EJE	OBJETIVO	MEDIDA	PLAN IGUALDAD	DESCRIPCION		
2	2	Continuar cuidando el lenguaje y los requerimientos en las ofertas de empleo y en las comunicaciones	2022-2024	Cuidar el lenguaje y los requerimientos en las ofertas de empleo y en el resto de comunicaciones, resaltando la informacion relevante para el puesto de trabajo y aspectos fundamentales como el valor de la formacion, la estabilidad o la conciliacion, frente a otros requerimientos como la dedicacion o la		
2	2	Continuar realizando pruebas de selección objetivas basadas en competencias	2022-2024	Cuidar que en las pruebas técnicas no se estén sobrevalorando habilidades y rasgos identificados o atribuidos socialmente a uno u otro sexo aplicando pruebas de selección objetivas basadas en competencias		
2	2	3 Establecer nuevas alianzas para fomentar carreras STEM	2022-2024	Nuevas alianzas para el fomento de carreras STEM y nuevos programas InycomGP		
EJE	OBJETIVO	RESPONSABLES	COLABORA	CALENDARIO	INDICADOR 1	INDICADOR 2
2	2	1 RECURSOS HUMANOS	COMITÉ IGUALDAD	2022-2026	% H/M candidatos	% mujeres en procesos de selección
2	2	2 RECURSOS HUMANOS	COMITÉ IGUALDAD	2022-2026	% H/M candidatos	% mujeres en procesos de selección
2	2	3 COMITÉ DE DIRECCIÓN	COMITÉ IGUALDAD	2022-2026	% H/M candidatos	% mujeres en procesos de selección

OBJETIVO	3 Garantizar procesos de promoción basados en principios de mérito y capacidad			
EJE	OBJETIVO	ID MEDIDA	MEDIDA	PLAN IGUALDAD
2	3	1	Mejorar la definición de los programas InycomGP	2022-2024
			Continuar realizando promociones en base a criterios objetivos y	
2	3	2	aumentar el % de mujeres en plantilla	2022-2024
EJE	OBJETIVO	ID MEDIDA	RESPONSABLES	DESCRIPCION
2	3	1	1 RECURSOS HUMANOS	COLABORA
2	3	2	2 GESTIÓN LABORAL	CALENDARIO
				COMITÉ IGUALDAD 2022-2026
				COMITÉ IGUALDAD 2022-2026
OBJETIVO	4 Favorecer el desarrollo profesional y personal de toda la plantilla facilitando el acceso a la formación			
EJE	OBJETIVO	ID MEDIDA	MEDIDA	PLAN IGUALDAD
2	4	1	Formación y sensibilización de directivos y mandos intermedios	2022-2024
			Incorporar en la "Formación inicial" un módulo específico sobre Igualdad de oportunidades y corresponsabilidad con obligatoriedad de realización	
2	4	2	2 para toda la plantilla	2022-2024
EJE	OBJETIVO	ID MEDIDA	RESPONSABLES	DESCRIPCION
2	4	1	1 RECURSOS HUMANOS	COLABORA
2	4	2	2 RECURSOS HUMANOS	CALENDARIO
				COMITÉ IGUALDAD 2022-2026
				COMITÉ IGUALDAD 2022-2026
				INDICADOR 1
				INDICADOR 2
				% H/M promocionados.
				% Planes de carrera H/M
				% H/M promocionados.
				% Planes de carrera H/M

EJE	3 CLASIFICACION PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORIAS RETRIBUTIVAS			
OBJETIVO	3 Establecer y mantener una clasificación profesional y una retribución objetiva, acorde al nivel de estudios, formación y resultados, evitando discriminaciones por razón de género y garantizando condiciones laborales igualitarias			
EJE	OBJETIVO	ID MEDIDA	MEDIDA	PLAN IGUALDAD
3	1	1	Clarificar el sistema de retribuciones en todos los puestos	2022-2024
3	1	2	Analisis del sistema retributivo	2022-2024
EJE	OBJETIVO	ID MEDIDA	RESPONSABLES	DESCRIPCION
3	1	1	1 GESTIÓN LABORAL	Clarificar el sistema de retribuciones en todos los puestos, o al menos en aquellos en que nos encontramos con brecha salarial en el primer estudio realizado sin que existe explicación de dicha situación
3	1	2	2 GESTIÓN LABORAL	Realizar un análisis del sistema retributivo teniendo en cuenta los salarios desagregados por sexo, categoría, puesto y empresa.
				INDICADOR 1
				brecha salarial
				brecha salarial

EJE		4 CONDICIONES DE TRABAJO													
OBJETIVO		1 Establecer actuaciones que aseguren unas adecuadas condiciones de trabajo para todo el personal de la empresa mejorando lo dispuesto en la legislación vigente													
EJE	OBJETIVO	ID MEDIDA	MEDIDA	PLAN IGUALDAD	DESCRIPCION										
4	1	1	Revisión e implementación de políticas de conciliación 2022-2024	2022-2024	Revisión de las políticas de conciliación teniendo en cuenta las nuevas modalidades de trabajo (teletrabajo), incluida la desconexión digital, flexibilidad horaria y mejora de permisos retribuidos.										
EJE	OBJETIVO	ID MEDIDA	RESPONSABLES	COLABORA	CALENDARIO			INDICADOR 1		INDICADOR 2					
4	1	1	COMITÉ DE DIRECCIÓN	COMITÉ IGUALDAD	2022-2026			Nº de medidas incorporadas		Nº de reuniones de la C. de Igualdad					

EJE		5 EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL														
OBJETIVO		1 diseñadas para que se puedan acoger a ellas de forma igualitaria mujeres y hombres, con el propósito de avanzar hacia una organización del tiempo de trabajo que permita la conciliación de la vida laboral y familiar														
EJE	OBJETIVO	ID MEDIDA	MEDIDA	PLAN IGUALDAD	DESCRIPCION											
5	1	1	Recopilar las estadísticas y medidas de conciliación	2022-2024	Recopilar las estadísticas y medidas de conciliación existentes y de nueva incorporación que se recogerán en un documento											
5	1	2	Difundir medidas de conciliación entre la plantilla	2022-2024	Difundir entre la plantilla a través de la intranet y los boletines las medidas de conciliación existentes											
EJE	OBJETIVO	ID MEDIDA	RESPONSABLES	COLABORA	CALENDARIO			INDICADOR 1		INDICADOR 2						
5	1	1	RECURSOS HUMANOS	COMITÉ IGUALDAD	2022-2026			Nº actuaciones realizadas		% H/M con acceso a ellas						
5	1	2	RECURSOS HUMANOS	COMITÉ IGUALDAD	2022-2026			Nº actuaciones realizadas		% H/M con acceso a ellas						

EJE		6 INFRAREPRESENTACION FEMENINA														
OBJETIVO		1 Mantener los ratios de representatividad acorde a la legalidad establecida														
EJE	OBJETIVO	ID MEDIDA	MEDIDA	PLAN IGUALDAD	DESCRIPCION											
6	1	1	Continuar con el proceso de Benchmarking en cuanto a igualdad de género	2022-2024	Establecer un proceso de Benchmarking en cuanto a igualdad de género para poder comparar los resultados obtenidos y su valoración relativa para establecer las metas concretas del objetivo "mejorar los estándares del sector"											
6	1	2	Selección de género subrepresentado	2022-2024	Está previsto que en idénticas condiciones de idoneidad se tendrá en cuenta a las personas del sexo infrarrepresentado en el grupo profesional o puesto que se vaya a cubrir											
EJE	OBJETIVO	ID MEDIDA	RESPONSABLES	COLABORA	CALENDARIO	INDICADOR 1	INDICADOR 2	INDICADOR 3								
6	1	1	RECURSOS HUMANOS	COMITÉ IGUALDAD	2022-2026	% mujeres en puestos directivos	% mujeres en mandos intermedios	% mujeres en puestos de trabajo de carácter técnico.								
6	1	2	RECURSOS HUMANOS	COMITÉ IGUALDAD	2022-2026	% mujeres en puestos directivos	% mujeres en mandos intermedios	% mujeres en puestos de trabajo de carácter técnico.								

EJE 7 PREVENCION DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO					
OBJETIVO		1 Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo (reuniones, desplazamientos, lugar de trabajo, etc.) libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado			
EJE	OBJETIVO	ID MEDIDA	MEDIDA	PLAN IGUALDAD	DESCRIPCION
7	1	1	Elaborar protocolo de prevencion de acoso sexual y por razon de sexo	2022-2024	Elaborar protocolo de prevencion de acoso sexual y por razon de sexo
EJE	OBJETIVO	ID MEDIDA	RESPONSABLES	COLABORA	CALENDARIO
7	1	1	COMITÉ DE DIRECCIÓN	COMITÉ IGUALDAD	2022-2027
					INDICADOR 1 Nº Denuncias acoso

EJE 8 SALUD LABORAL					
OBJETIVO		1 Establecer actuaciones que prevengan riesgos para la salud de las personas trabajadoras de Inycom incorporando la perspectiva de género a la política y herramientas de prevención de riesgos laborales			
EJE	OBJETIVO	ID MEDIDA	MEDIDA	PLAN IGUALDAD	DESCRIPCION
8	1	1	Seguimiento de embarazos, accidentes, situaciones de acoso y casos de violencia de género	2022-2024	Seguimiento de las trabajadoras embarazadas y su posible riesgo laboral, en especial el accidente "in itinere", con gestiones necesarias y reconocimiento de riesgo, así como violencia de género y situaciones de acoso dotando de apoyo profesional, psicológico o médico.
8	1	2	Despliegue de encuesta psicosocial	2022-2024	Abordar el sedentarismo y el riesgo psicosocial a través de encuesta de clima laboral
EJE	OBJETIVO	ID MEDIDA	RESPONSABLES	COLABORA	CALENDARIO
8	1	1	ORGANIZACIÓN Y PROCESOS	COMITÉ IGUALDAD	2022-2026
8	1	2	ORGANIZACIÓN Y PROCESOS	COMITÉ IGUALDAD	2022-2026
					INDICADOR 1 Indicadores de Seguridad y Salud
					INDICADOR 2 Despliegue evaluación psicosocial
					Indicadores de Seguridad y Salud
					Despliegue evaluación psicosocial

EJE 9 VIOLENCIA DE GENERO					
OBJETIVO		1 Implementar actuaciones sociales tendentes a mejorar la situación de personas en situación de violencia de género.			
EJE	OBJETIVO	ID MEDIDA	MEDIDA	PLAN IGUALDAD	DESCRIPCION
9	1	1	Continuar con el voluntariado INYCOM	2022-2024	Seguir con actuaciones de Voluntariado Inycom. Centradas en temas de discriminación de género o vocaciones STEM
EJE	OBJETIVO	ID MEDIDA	RESPONSABLES	COLABORA	CALENDARIO
9	1	1	COMITÉ DE DIRECCIÓN	COMITÉ IGUALDAD	2022-2026
					INDICADOR 1 Nº Actuaciones
					INDICADOR 2 Nº Alianzas

EJE		10		LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA							
OBJETIVO		1: una comunicación interna y externa que respete y promueva la igualdad de género. Vigilar y asegurar comunicaciones orales, escritas y visuales n									
EJE		OBJETIVO	ID MEDIDA	MEDIDA	PLAN IGUALDAD	DESCRIPCION					
10		1	1	Programa de sensibilizacion Igualdad	2022-2024	Elaborar y establecer un programa de sensibilizacion Igualdad incluyendo la violencia de género: - Actuaciones internas informativas - Actuaciones externas con otros GI					
EJE		OBJETIVO	ID MEDIDA	RESPONSABLES	COLABORA	CALENDARIO		INDICADOR 1	INDICADOR 2		
10		1	1	IMAGEN Y COMUNICACIÓN	COMITÉ IGUALDAD	2022-2026		Nº actuaciones realizadas	Satisfacción con la comunicación		

## 7. APPLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

Acorde a los resultados de los informes diagnósticos, analizados en la Comisión de Igualdad, se establecerán una serie de planes en las diferentes áreas de actuación

Durante las reuniones de la Comisión de Igualdad se podrán identificar necesidad de cambios en los planes definidos, pudiendo ser los mismos redirigidos y/o modificados acorde a la situación actual de la compañía.

### CONTENIDO DE LOS PLANES

Todo Plan contendrá:

- Objetivo
  - ¿Cómo vamos a incidir sobre las desigualdades o desequilibrios detectados?
- Descripción
  - ¿En qué consisten las mejoras para promover la igualdad en éste área de gestión?
- Áreas de actuación
- Procedimientos
  - ¿Qué procedimientos formales o informales se verán afectados por la implementación de esta medida?
  - ¿Qué mecanismos debemos poner en marcha para facilitar el desarrollo de la medida: informativos, de impulso, de seguimiento...?
- Acciones de mejora de la compañía relacionadas
- Metas
- Indicadores relacionados
- Detalles de actuaciones concretas a realizar
- Responsables y participantes
- Calendario
- Presupuesto asignado

Tras la aprobación del plan de igualdad se desarrollarán las acciones previstas, a la vez que se llevará un control de actuaciones y resultados, que responde a los siguientes objetivos:

- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el plan de igualdad.
- Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan: nivel de ejecución, adecuación de recursos empleados, cumplimiento del cronograma...
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario.

### SEGUIMIENTO

En la Fase de ejecución se pondrán en marcha todas las medidas definidas en el Plan, para cada área de actuación, de acuerdo con la planificación prevista en el cronograma. Será la persona o personas responsables de cada una de las medidas las encargadas de desarrollar todas las actuaciones descritas en las fichas de medidas, incorporadas en el plan. Para facilitar esta tarea:

- Se contará con el compromiso continuado del equipo directivo, de forma que apoye, activamente, tanto la ejecución de acciones como la incorporación de la igualdad a la gestión empresarial.
- Se hará partícipe a la representación legal de las personas trabajadoras (RLT), proporcionando información sobre la ejecución y resultado de las medidas adoptadas e incorporándola al seguimiento. Se dispondrá de personas con formación y/o experiencia en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Se facilitarán los recursos, materiales y humanos, necesarios para la puesta en marcha de las acciones.
- Se cumplirá con el cronograma establecido, siempre que sea posible, actuando con flexibilidad para incorporar modificaciones en caso de necesidad.
- Se tendrán en cuenta los objetivos e indicadores de cada medida para recopilar la información necesaria para su seguimiento.

## 8. EVALUACIÓN Y REVISIÓN

El sistema de evaluación se realizará acorde a las siguientes actuaciones:

- Cada semestre se realizará, en la reunión de la Comisión de Igualdad, un seguimiento de los planes enumerados.  
Se comprobará:
  - Grado de desarrollo de los objetivos planteados.
  - Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.
  - Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha.
  - Efectos no previstos del Plan en la empresa
  - Otros

Anualmente se realizará un INFORME con la evaluación de la adecuación de los procesos y del impacto generado:

- Grado de sistematización de los procedimientos.
- Grado de información y difusión entre la plantilla.
- Grado de adecuación de los recursos materiales.
- Grado de adecuación de las herramientas de recogida.
- Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.
- Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades.
- Cambios en las relaciones externas de la empresa.
- Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha.
- Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla.
- Disminución segregación vertical.
- Disminución segregación horizontal.
- Cambios en la cultura de la empresa.
- Cambios en la imagen de la empresa.

- Mejora de las condiciones de trabajo.
- Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades.
- Otros

Tras la evaluación y revisión del Plan 2018-2022 se establece un porcentaje de cumplimiento del 68,43%.

## 9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACION

En paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas se procederá también a su revisión con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos o se detectan discrepancias.

Esta revisión se llevará a cabo en los plazos previstos en el propio plan o en el reglamento que regule la comisión y funciones de la comisión de seguimiento del mismo, y, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

- a) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- b) Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la empresa.
- c) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de igualdad que haya servido de base para su elaboración.
- d) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

La revisión conllevará la actualización del diagnóstico, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

## 10. DOCUMENTACIÓN COMPLEMENTARIA

- Información Código ético, políticas y normativa en Gente Inycom  
<https://intranet.inycom.es/GenteInycomRv2/Paginas/GenteInycom.aspx>
- Procesos y procedimientos de Gestión de Personas  
<https://intranet.inycom.es/procesos/Paginas/A3MP.aspx>
- Seguridad y Salud Laboral  
<https://intranet.inycom.es/GenteInycomRv2/Paginas/SaludySeguridadLaboral.aspx>

- Informes de situación desde la perspectiva de género Memorias GRI
- <https://www.inycom.es/responsabilidad-social-corporativa>
- Planes de actuación

## 11. CONTROL DE VERSIONES

EDICION	FECHA	DESCRIPCION DEL CAMBIO
0	25/10/2007	Elaboración de Plan de Igualdad
1	07/04/2011	Plan de Igualdad 2010-2015
2	01/10/2015	Plan de Igualdad 2015-2018
3	03/03/2020	Plan de Igualdad 2018-2023
3b	03/01/2022	Se realiza revisión para ajuste a Real Decreto 901/2020, Plan 2018-2022
4	03/03/2022	Plan de igualdad 2022-2026
4b	23/02/2023	Modificación Plan y vigencia 2022-2024