

I PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2021-2025



Asistencia técnica



<https://www.arete-activa.com/>

ÍNDICE

I.	Introducción	3
II.	Determinación de las partes que los conciertan	5
III.	Ámbito personal, territorial y temporal	6
IV.	Informe del diagnóstico de situación de igualdad entre mujeres y hombres en NUADI	8
V.	Resultados de la auditoría retributiva	10
	RECOMENDACIONES	11
VI.	Definición de objetivos del plan de igualdad	13
VII.	Descripción de medidas, plazos de ejecución, responsables e indicadores	14
VIII.	Estrategia de Implementación, seguimiento y evaluación.	32
	1. Asignación de recursos	32
	2. Comisión de seguimiento, evaluación y revisión	32
	3. Metodología e indicadores de seguimiento y evaluación	33
	Proceso de seguimiento	33
	Proceso de evaluación	34
IX.	Procedimiento de modificación del plan y resolución de discrepancias	38

I. Introducción

La igualdad y la no discriminación por sexo quedan recogidas de manera explícita en el artículo 14 de la Constitución Española. Del mismo modo, el artículo 9.2 insta a los poderes públicos a promover las condiciones necesarias para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sean reales y efectivas.

Este reconocimiento formal de la igualdad no supone, sin embargo, una realidad ya que en la actualidad, siguen existiendo diferencias y desigualdades significativas entre mujeres y hombres. Las diferencias de acceso al empleo, de promoción laboral, la escasa presencia de representación femenina en puestos de responsabilidad social, económica, cultural o política, las dificultades para lograr la conciliación entre la vida familiar, personal y laboral o la violencia de género, revelan que todavía queda mucho por hacer para alcanzar la igualdad plena.

Por ello, resulta necesario el compromiso real de los poderes públicos, además de la implicación de otros agentes sociales, entre ellos las empresas, para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En este sentido el impulso promovido por las administraciones públicas para incorporar la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en las Empresas pasa, entre otras medidas, por la obligatoriedad de elaboración de un Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres para las empresas cuya plantilla sea igual o superior a las 50 personas (*Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*).

En este marco, junto con la voluntad y compromiso específico de NUADI por avanzar en la consecución de la igualdad real se ha elaborado el presente Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de NUADI.

Presentación de la empresa

NUADI es uno de los líderes europeos en el diseño y fabricación de componentes para sistemas de frenado para la industria del automóvil.

La compañía ofrece el catálogo de referencias más amplio para el segmento de recambios, cubriendo el 95% del parque automovilístico europeo, que está compuesto por más de 300 millones de vehículos ligeros.

NUADI cuenta con un equipo profesional de en torno a 160 personas, que constituyen el pilar de su firma, y que aportan todos sus conocimientos, esfuerzos y experiencia para conseguir unos resultados de máxima calidad.

En el momento actual, NUADI tiene la oportunidad de afianzar su compromiso con la igualdad haciendo una reflexión interna en la materia, detectando puntos fuertes y oportunidades de mejora, y estableciendo las acciones oportunas para abordar retos al respecto a través de un Plan de Igualdad.

Marco normativo

La Igualdad entre mujeres y hombres es un derecho fundamental reconocido en la Constitución Española y un principio jurídico universal recogido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre ellos destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas.

Igualmente se ha desarrollado en el seno de la Unión Europea un importante conjunto de prácticas, decisiones y criterios comunitarios sobre la igualdad entre sexos: Tratado de Roma, Tratado de Ámsterdam, Carta de los Derechos Fundamentales de la UE. Concretamente en materia de empleo, encontramos la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo del 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

El principio del mainstreaming o transversalidad de género se ha incorporado en la normativa española con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, al objeto de hacer efectivo el principio de igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente, a través de la eliminación de toda discriminación, directa e indirecta, de las mujeres. Esta Ley, dedica su Título IV al derecho de las personas a la igualdad de oportunidades en el trabajo, y el artículo 45 se especifica la obligación de todas las empresas de evitar cualquier tipo de discriminación laboral.

Recientemente, 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, y sus posteriores desarrollos

reglamentarios, han introducido modificaciones sustanciales en la Ley Orgánica 3/2007 y en el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, entre otras normas.

En cumplimiento de esta normativa y al objeto de integrar la igualdad, NUADI ha impulsado la realización de su I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres.

II. Determinación de las partes que los conciertan

En la elaboración del presente Plan de Igualdad han participado de forma directa la Comisión Negociadora que a continuación se detalla.

En representación de la plantilla/parte sindical:

Nombre y Apellidos	Organización Sindical	Nº votos / representatividad
Araceli Paniagua		
Jesús Arellano		
Roberto Lasheras		
M ^a Pilar Herrero		
Ángel Grijalba		

En representación de la empresa:

Nombre y Apellidos	Puesto/Grupo y Departamento
Mikel Azagra	RRHH
Jesús López	Dirección RRHH
Mirentxu De Bilbao	Dirección compras

Las principales funciones asignadas a la Comisión Negociadora han sido:

- Realizar una reflexión y contraste sobre los procesos de la empresa y de su documentación desde la perspectiva de género.
- Diseñar un proceso de participación adecuado para obtener percepción de la plantilla.
- Contrastar y negociar los resultados que se obtengan del diagnóstico de situación y acordar las principales conclusiones del diagnóstico.

- A partir de las conclusiones de diagnóstico, realizar la selección de las áreas prioritarias sobre las que se quiere trabajar y determinar los objetivos específicos que por cada una de las áreas se pretenden alcanzar.
- Proponer las medidas que se llevarán a cabo para dar respuesta a los objetivos planteados, señalando las personas responsables y los indicadores de ejecución y su calendarización.
- Determinar la metodología del proceso de seguimiento y evaluación: objetivos, ejes de evaluación, indicadores y periodicidad de las actuaciones.
- Contrastar y negociar el Plan de Igualdad.
- Establecer las herramientas más adecuadas para la recogida y traslado de información.
- Realizar las funciones correspondientes y que se determinen en el procedimiento de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad para velar por la correcta implementación del mismo.

III. **Ámbito personal, territorial y temporal**

ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad de la plantilla de la Empresa NUADI, del centro de trabajo de Navarra.

ÁMBITO TEMPORAL

El I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de NUADI, tiene un periodo de vigencia de 4 años:

Este periodo de tiempo se considera el adecuado para conseguir el logro de los objetivos propuestos mediante una buena implementación de las medidas acordadas.

El periodo establecido otorga una estabilidad a los nuevos procedimientos que se inician y permite una evaluación progresiva del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de NUADI con las oportunas mejoras o adaptaciones en el caso de la detección de nuevas necesidades.

El proceso de evaluación que se desarrolla en el apartado VII del presente documento permitirá conocer la evolución en materia de igualdad entre

mujeres y hombres de la empresa desde el comienzo del Plan y obtener una valoración global del mismo. Finalizada la vigencia prevista, esta evaluación retroalimentará en un nuevo diagnóstico que podrá conllevar el mantenimiento de algunas medidas acordadas para este Plan, al considerarse adecuado su mantenimiento en el tiempo, y/o una nueva planificación de medidas que incorporen e integren las nuevas necesidades detectadas, constituyendo un nuevo Plan o Plan de mejora de Igualdad entre mujeres y hombres en NUADI para el siguiente periodo.

IV. Informe del diagnóstico de situación de igualdad entre mujeres y hombres en NUADI

Entre Noviembre y Diciembre del año 2020 y Enero de 2021 se ha llevado a cabo la recogida de datos necesaria para la elaboración del Diagnóstico de situación que se anexa al presente Plan de Igualdad (**Anexo I**).

Para conseguir una coherencia, transversalidad y eficacia en los resultados de este diagnóstico, se ha realizado un análisis de la situación del centro ubicado en Navarra, en materia de igualdad entre mujeres y hombres y a partir de 3 fuentes principales de información:

1. El análisis de todos los procesos y de su documentación desde la perspectiva de género para conocer el nivel de integración de la igualdad en la gestión en los diferentes centros y en el conjunto de la empresa.
2. El análisis de todos los datos relativos a la plantilla de cada centro y del conjunto de la empresa, atendiendo a la distribución de mujeres y hombres y en relación con cada uno de los apartados que se señala en la legislación vigente: selección y contratación; clasificación profesional; formación; promoción profesional; condiciones de trabajo; ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; retribuciones; salud laboral incluida la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
3. Análisis y agrupación de la información que se ha obtenido a lo largo del proceso de participación: sesiones con la Comisión Negociadora y cuestionarios de opinión dirigidos a la plantilla (el 75% de la plantilla ha cumplimentado el cuestionario. Por parte de las mujeres, el 82% y por parte de los hombres, el 73%.)
4. Se han realizado entrevistas a personal de la plantilla en relación al desempeño, funciones y características de los puestos de trabajo de la empresa para la realización de la valoración de puestos de trabajo de igual valor y la posterior auditoría retributiva, según marca el RD 902/2020.

Los resultados del diagnóstico, por ámbitos, muestran los siguientes niveles de incorporación de la igualdad en la organización:

	Nivel INICIAL	Nivel INTERMEDIO	Nivel ADECUADO
Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina			
Selección y contratación de personas			
Formación			
Promoción profesional			
Condiciones de trabajo.			
Retribuciones			
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral			
Salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo			

V. Resultados de la auditoría retributiva

La posible existencia de discriminación salarial basada en el género en la empresa NUADI ha sido analizada de manera objetiva y completa.

A estos efectos, y conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, relativo a la Igualdad de remuneración por razón de sexo, se ha tenido en cuenta que no cabe admitirse ninguna discriminación retributiva por razón de sexo y 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.

En consecuencia, podemos emitir las siguientes conclusiones:

Primero. El sistema retributivo de la empresa NUADI cumple, a nuestro entender, de manera transversal y completa, con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Segundo. En base al análisis realizado, no observamos ningún tipo de discriminación en el diseño de la política salarial en la empresa entre mujeres y hombres.

Tercero. La brecha salarial existente en la organización analizada, entendida como la diferencia de la media de las percepciones anuales realmente percibidas entre mujeres y hombres, es del 15% a favor de los hombres.

Al objeto de contextualizar esta información, es preciso dejar constancia de que los estudios señalan que la brecha salarial media en España es del 27,25 % a favor de los hombres. En el sector en el que se encuadra la empresa, esta brecha es del 26,83% a favor de los hombres.

Cuarto. No hemos constatado, de forma general, en la comparativa de los puestos de igual valor que la brecha salarial entre mujeres y hombres supere el límite del 25% que exige el art. 2, apartado 7, del R. Dc. Ley 6/2019, en lo referente a la necesidad de justificar esa diferencia en el Registro salarial, y donde la hay es totalmente justificada con la política de promoción de la empresa.

Quinto. No se constata la existencia de factores que puedan desencadenar diferencias retributivas en función del sexo, ni se aprecian otras deficiencias o desigualdades en el diseño de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, ni se identifican otros factores que pudieran hacer dificultar la promoción profesional o económica de las personas trabajadoras en función del sexo.

RECOMENDACIONES

En base a las anteriores conclusiones, formulamos las siguientes RECOMENDACIONES a fin de evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento del sistema retributivo:

Primero. Debe mantenerse actualizado el Registro salarial de toda su plantilla, a fin de garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de la empresa, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.

El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto rabajadores.

A tales efectos, deberán establecerse en el registro retributivo de la empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

Segundo. Debe realizarse periódicamente una valoración de todos los puestos de trabajo de la empresa en base a los factores previstos en las recomendaciones nacionales e internacionales y en el Convenio Colectivo de aplicación.

Esta valoración debería hacerse siempre antes de creación de un nuevo puesto de trabajo o/y antes de la incorporación de una persona a un nuevo puesto de trabajo. También debería hacerse con carácter previo a la negociación de un nuevo sistema retributivo en la empresa.

Tercero. La mesa negociadora del futuro convenio colectivo o pacto de empresa de aplicación debe asegurarse de que la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, en los términos establecidos en el artículo 4 del Real Decreto 902/2020.

Para ello se recomienda realizar una valoración de puestos de trabajo previa a la negociación colectiva.

Cuarto. Debe realizarse una nueva auditoría salarial con perspectiva de género cuando cambien sustancialmente las condiciones en las que se ha realizado la actual y, en todo caso, periódicamente, a fin de asegurar la neutralidad de género del sistema retributivo y la disminución de la brecha salarial.

Quinto. Debe seguirse el siguiente Plan de actuación para corregir y/o garantizar que no existan desigualdades retributivas:

1. Objetivos a alcanzar: Evitar cualquier desigualdad retributiva que tenga como causa la pertenencia a uno u otro sexo y reducir la brecha de género actualmente existente.
2. Actuaciones concretas a desarrollar: Cumplir las recomendaciones formuladas en este Informe.
3. Cronograma a seguir:
 - a. El primer trimestre de cada año se actualizará el Registro salarial de la plantilla de la empresa.
 - b. El primer trimestre de cada año se actualizará la valoración de puestos de trabajo en aquellos supuestos que se considere necesario.
 - c. La vigencia de esta auditoría es la misma que la del Plan de Igualdad del que forma parte como elemento para el diagnóstico de situación. El último año de la vigencia del Plan de Igualdad se realizará una nueva valoración de los puestos de trabajo de la empresa y, consiguientemente, una nueva auditoría salarial.
4. Persona o personas responsables de su implantación y seguimiento: Dirección y Departamento de Personas, Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.
5. Sistema de seguimiento y de implementación de mejoras: Se dará cuenta a la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad del avance en el cumplimiento de este Plan de actuaciones en las reuniones que realice y como mínimo, semestralmente.

VI. Definición de objetivos del plan de igualdad

Los objetivos cualitativos y cuantitativos que plantea NUADI para este Plan de Igualdad entre mujeres y hombres son:

- Promover la igualdad entre mujeres y hombres en la estructura organizativa de NUADI.
- Integrar, de forma coherente, el principio de igualdad en la organización.
- Visibilizar socialmente el compromiso de NUADI con la igualdad.
- Capacidad de la empresa para generar interés en el talento de mujeres y hombres que se encuentren en búsqueda de empleo.
- Potenciar la capacidad de la organización para contar con el talento de mujeres y hombres en toda su estructura.
- Facilitar la incorporación de la perspectiva de género a todas las personas de NUADI.
- Ofrecer las mismas oportunidades tanto a mujeres como a hombres de la plantilla para que puedan capacitarse y desarrollarse.
- Dotar de transparencia a los procesos de promoción que se lleven a cabo en mi organización.
- Realizar análisis de la proporción de mujeres y hombres en cada categoría o puesto, un análisis del sistema de valoración de puestos e información detallada sobre los salarios y las diferencias salariales por razón de género.
- Garantizar que tanto mujeres como hombres dispongan de un sistema de organización del trabajo que les otorguen las mismas oportunidades para los usos de su tiempo, los espacios y los recursos comunes.
- Promover y visibilizar la conciliación como una de las mejores aliadas de NUADI para asegurar el éxito de la misma.
- Generar una cultura de respeto hacia mujeres y hombres dentro de la organización.
- Capacidad de actuar de manera responsable ante una situación de acoso sexual o por razón de sexo.

VII. Descripción de medidas, plazos de ejecución, responsables e indicadores

Tras los resultados obtenidos en el diagnóstico de situación en los que se señalaban, además de los puntos fuertes, las oportunidades de mejora que podría abordar NUADI para dar un impulso en la integración del principio de igualdad en la empresa y para poder dar respuesta a los objetivos planteados en el presente Plan, se han acordado un total de **40 medidas**.

Al objeto de facilitar el seguimiento de las medidas recogidas en el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de NUADI, se han diseñado Indicadores de realización para permitir evaluar la marcha y nivel de desarrollo de las mismas. Se ha determinado, además, la previsión de los Recursos Humanos y la previsión temporal de las medidas a realizar en los próximos 4 años, formalizando el compromiso de la Dirección con la implementación del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la entidad.

ÁMBITO 0: COMPROMISO Y CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN
OBJETIVOS
<ul style="list-style-type: none"> • Promover la igualdad entre mujeres y hombres en la estructura organizativa de NUADI. • Integrar, de forma coherente, el principio de igualdad en la organización. • Visibilizar socialmente el compromiso de NUADI con la igualdad.
MEDIDAS
0.1.- Recoger por escrito el valor, objetivo o compromiso social con la igualdad en el Plan Estratégico de la empresa.
0.2.- Mencionar de forma específica en la web el compromiso de NUADI con la Igualdad de Oportunidades
0.3.- Introducir el PIO (Plan Igualdad Oportunidades) en la documentación del Manual de Acogida que se entrega en la acogida a profesionales
0.4.-Mantener la Comisión de seguimiento y evaluación
0.5.-Designar a una persona responsable de la igualdad en la empresa.

0.6.- Sensibilizar a toda la plantilla en materia de igualdad.

0.7.- Comunicar la elaboración y puesta en marcha del Plan de Igualdad a toda la plantilla

0.8.- Elaborar materiales para la difusión entre la plantilla del Plan de Igualdad

0.9.- Informar a las empresas colaboradoras de su compromiso con la igualdad

0.10.- Realizar, de manera interna, acciones de difusión sobre el papel de la mujer en especialidades técnicas con el objetivo de generar interés/inquietud entre la plantilla y de este modo actuar como palanca de cambio en el entorno más cercano.

ÁMBITO I: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVOS

- Capacidad de la empresa para generar interés en el talento de mujeres y hombres que se encuentren en búsqueda de empleo.

MEDIDAS

1.1- Formación y sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para las personas con cargos de mayor responsabilidad de la empresa.

1.2- Realizar campañas de publicidad en los centros de formación profesional para atraer la presencia de mujeres en estudios de especialidades relacionadas con el trabajo desempeñado en NUADI

1.3- Sistematizar el registro de datos para conocer periódicamente la distribución de mujeres y hombres por puesto, grupo profesional y departamento.

1.4- Elaborar la descripción y valoración de los puestos de trabajo

ÁMBITO II : SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAS

OBJETIVOS

- Potenciar la capacidad de la organización para contar con el talento de mujeres y hombres en toda su estructura.

MEDIDAS

2.1- Formar y sensibilizar en materia de igualdad a las personas encargadas de realizar procesos de selección.

2.2-Visibilizar en las ofertas de empleo el compromiso de NUADI con la igualdad de oportunidades

2.3.- Utilizar la técnica del currículum ciego en las ofertas de empleo.

2.4- Realizar una búsqueda/solicitud específica de candidaturas de mujeres a centros de formación.

2.5- Priorizar la contratación de mujeres en aquellos puestos, grupos profesionales o departamentos donde haya una representación masculina mayoritaria a igualdad de condiciones o a partir del mínimo requerido para el puesto.

2.6- Registrar candidaturas recibidas y entrevistas según sexo.

ÁMBITO III: FORMACIÓN

OBJETIVOS

- Facilitar la incorporación de la perspectiva de género a todas las personas de NUADI.
- Ofrecer las mismas oportunidades tanto a mujeres como a hombres de la plantilla para que puedan capacitarse y desarrollarse.

MEDIDAS

3.1- Realizar acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad de Oportunidades para la plantilla.

3.2- Abrir canales para que las personas puedan plantear las acciones en las que les gustaría formarse (correo electrónico, entrevista con responsable...)

ÁMBITO IV: PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS

- Dotar de transparencia a los procesos de promoción que se lleven a cabo en mi organización.

MEDIDAS

4.1- Formación y sensibilización en materia de igualdad a las personas que participan en los procesos de promoción.

4.2- Difundir la información de cada puesto vacante y promociones entre todas las mujeres y hombres de la empresa.

4.3- A igualdad de condiciones, promover la promoción de mujeres en aquellos departamentos en los que estén infrarrepresentadas

ÁMBITO V: CONDICIONES DE TRABAJO (incluida auditoría salarial entre mujeres y hombres)

OBJETIVOS

- Realizar análisis de la proporción de mujeres y hombres en cada categoría o puesto, un análisis del sistema de valoración de puestos e información detallada sobre los salarios y las diferencias salariales por razón de género.

MEDIDAS

5.1- Formación y sensibilización en materia de igualdad y gestión de personas desde la perspectiva de género al equipo directivo y a las personas que ocupan puestos de responsabilidad.

5.2.- Difundir entre la plantilla la oportunidad de utilizar el buzón de sugerencias como vía para recoger otras propuestas en materia de igualdad.

ÁMBITO VI: RETRIBUCIONES

OBJETIVOS

- Realizar análisis de la proporción de mujeres y hombres en cada categoría o puesto, un análisis del sistema de valoración de puestos e

información detallada sobre los salarios y las diferencias salariales por razón de género.

MEDIDAS

6.1.-Mantener sistematizado el registro de salarios para conocer periódicamente la retribución media efectivamente percibida por mujeres y hombres según departamentos, grupos profesionales y puestos de trabajo.

6.2.- Realizar la evaluación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 4 del RD 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

6.3 -En el caso de detectar variaciones por motivo de género en el sistema retributivo, implementar acciones que aseguren el cumplimiento de la equidad salarial, entendida como una misma retribución por trabajos de igual valor

ÁMBITO VII: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVOS

- Promover y visibilizar la conciliación como una de las mejores aliadas de NUADI para asegurar el éxito de la misma.
- Garantizar que tanto mujeres como hombres dispongan de un sistema de organización del trabajo que les otorguen las mismas oportunidades para los usos de su tiempo, los espacios y los recursos comunes.

MEDIDAS

7.1.- Realizar un análisis sobre las necesidades de la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad (entrevistas, buzón de sugerencias, correo...)

7.2.- Elaborar un plan de conciliación que recoja todas las medidas disponibles en materia de conciliación y requisitos para solicitarlas en NUADI.

7.3.- Comunicar y difundir, periódicamente, entre toda la plantilla el Plan de conciliación.

7.4.-Sensibilización sobre conciliación, corresponsabilidad y nuevos modelos de familia para toda la plantilla, incluida dirección.

ÁMBITO VIII: SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVOS

- Generar una cultura de respeto hacia mujeres y hombres dentro de la organización.
- Capacidad de actuar de manera responsable ante una situación de acoso sexual o por razón de sexo.

MEDIDAS

8.1.-Elaborar el protocolo de Prevención y actuación ante situaciones acoso sexual o por razón de sexo.

8.2. Formación para las personas constituidas como responsables para recibir y atender posibles denuncias de acoso.

8.3.- Difundir el Procedimiento para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

8.4.- Realizar campañas informativas y preventivas para evitar situaciones de acoso sexual o por razón de sexo y del procedimiento de prevención del acoso.

8.5.- Incluir el protocolo de prevención y actuación ante situaciones acoso sexual o por razón de sexo en el plan de acogida de nuevas incorporaciones

8.6 - Ofrecer la posibilidad y facilitar un horario de trabajo "personalizado" a aquellas personas de la plantilla que hayan sido víctimas de violencia de género y así lo requieran.

8.7- Incorporar la perspectiva de género en las medidas de prevención de riesgos laborales

ÁMBITO 0: Compromiso y cultura de la organización

MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES o IMPLICADAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	2º Sem. 2021	1º Sem. 2022	2º Sem. 2022	1º Sem. 2023	2º Sem. 2023	1º Sem. 2024	2º Sem. 2024	1º Sem. 2025
0.1.- Recoger por escrito el valor, objetivo o compromiso social con la igualdad en el Plan Estratégico de la empresa.	Dirección	- El Plan Estratégico de NUADI recoge la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres como uno de sus valores.								
0.2.- Mencionar de forma específica en la web el compromiso de NUADI con la Igualdad de Oportunidades	Comunicación/ RRHH	- El compromiso se visualiza en la pantalla principal de NUADI - Una comunicación visible en la página web de la empresa								
0.3.- Introducir el PIO (Plan Igualdad Oportunidades) en la documentación del Manual de Acogida que se entrega en la acogida a profesionales	RR.HH	- El Plan de Igualdad aparece reflejado de forma específica en el Plan de Acogida								
0.4.-Mantener la Comisión de seguimiento y evaluación	Dirección/ Comisión negociadora	- Registro de las personas que forman la Comisión de seguimiento y evaluación -Fechas de reuniones, actas, etc								

0.5.-Designar a una persona responsable de la igualdad en la empresa.	Dirección/ Comisión negociadora	- Nombre y apellidos de la persona designada								
0.6.- Sensibilizar a toda la plantilla en materia de igualdad.	Comisión negociadora	- Se ha comunicado las conclusiones del informe diagnóstico a la plantilla - Se han realizado acciones informativas sobre las acciones implantadas para reducir las desigualdades								
0.7.- Comunicar la elaboración y puesta en marcha del Plan de Igualdad a toda la plantilla	Comisión negociadora	- Se ha comunicado la puesta en marcha del Plan de Igualdad de Oportunidades (PIO) -Nº de personas receptoras de las acciones desagregando los datos por sexo, -Contenidos de la acción								
0.8.- Elaborar materiales para la difusión entre la plantilla del Plan de Igualdad	Comisión negociadora	- Se han elaborado diferentes materiales para dar a conocer el PIO - Vías de difusión								
0.9.- Informar a las empresas colaboradoras de su compromiso con la igualdad	Comunicación/ RRHH	- Registro de acciones realizadas - Vías de difusión empleadas - Nº de empresas a las que se ha enviado la comunicación								

0.10.- Realizar, de manera interna, acciones de difusión sobre el papel de la mujer en especialidades técnicas con el objetivo de generar interés/inquietud entre la plantilla y de este modo actuar como palanca de cambio en el entorno más cercano.	Comisión negociadora/ RRHH	<ul style="list-style-type: none"> - Registro de acciones realizadas - Vías de difusión empleadas 								
--	----------------------------	---	--	--	--	--	--	--	--	--

Ámbito I. Clasificación profesional e infrarepresentación femenina

MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES o IMPLICADAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	2º Sem. 2021	1º Sem. 2022	2º Sem. 2022	1º Sem. 2023	2º Sem. 2023	1º Sem. 2024	2º Sem. 2024	1º Sem. 2025
1.1- Formación y sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para las personas con cargos de mayor responsabilidad de la empresa.	RRHH / Comisión negociadora	<ul style="list-style-type: none"> - Nº personas formadas, con datos desagregadas por sexos - Nº horas y contenidos de la formación. - Tipo y contenido de las acciones 								
1.2- Realizar campañas de publicidad en los centros de formación profesional para atraer la presencia de mujeres en estudios de especialidades	RRHH / Comisión negociadora	<ul style="list-style-type: none"> - Registro de las campañas (fechas, datos de las personas que han participado, materiales utilizados) 								

relacionadas con el trabajo desempeñado en NUADI											
1.3- Sistematizar el registro de datos para conocer periódicamente la distribución de mujeres y hombres por puesto, grupo profesional y departamento.	RRHH	- Existe un registro anual de la plantilla									
1.4- Elaborar la descripción y valoración de los puestos de trabajo	Dirección/RRHH	- Documento informe con la descripción y valoración de los puestos de NUADI									

Ámbito II. Proceso de selección y contratación de personas

MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES o IMPLICADAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	2º Sem. 2021	1º Sem. 2022	2º Sem. 2022	1º Sem. 2023	2º Sem. 2023	1º Sem. 2024	2º Sem. 2024	1º Sem. 2025
2.1- Formar y sensibilizar en materia de igualdad a las personas encargadas de realizar procesos de selección.	Dirección RRHH Resp. Dpto.	- Todas las personas encargadas de realizar procesos de selección tienen formación en igualdad de oportunidades. - Nº horas de formación/ persona, desagregando datos por sexo.								

		- Tipo y contenido de las acciones											
2.2-Visibilizar en las ofertas de empleo el compromiso de NUADI con la igualdad de oportunidades	RRHH	- Las ofertas mencionan el plan de igualdad de NUADI											
2.3.- Utilizar la técnica del currículum ciego en las ofertas de empleo.	RRHH	- Los CVs registrados no cuentan con información del sexo de la persona											
2.4- Realizar una búsqueda/solicitud específica de candidaturas de mujeres a centros de formación.	RRHH	- Emails a centros de formación con la especificación de requerimiento de CV de mujeres											
2.5- Priorizar la contratación de mujeres en aquellos puestos, grupos profesionales o departamentos donde haya una representación masculina mayoritaria a igualdad de condiciones o a partir del mínimo requerido para el puesto.	Dirección / RRHH	- Revisión de los criterios de contratación/ motivos de la selección -1 Informe anual comparativo realizado sobre la evolución de la plantilla desagregando los datos por sexo y puestos											

2.6- Registrar candidaturas recibidas y entrevistas según sexo.	RRHH	<ul style="list-style-type: none"> - N° de candidaturas recibidas por oferta desagregado por sexo y categoría. - N° de entrevistas realizadas por oferta desagregadas por sexo y categoría 								
---	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Ámbito III. Formación										
MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES o IMPLICADAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	2º Sem. 2021	1º Sem. 2022	2º Sem. 2022	1º Sem. 2023	2º Sem. 2023	1º Sem. 2024	2º Sem. 2024	1º Sem. 2025
3.1- Realizar acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad de Oportunidades para la plantilla.	RRHH / Comisión negociadora	<ul style="list-style-type: none"> - N° personas formadas con datos desagregados por sexos. - Materiales/contenido de las acciones 								
3.2- Abrir canales para que las personas puedan plantear las acciones en las que les gustaría formarse (correo electrónico, entrevista con responsable...)	RRHH	-Registro de canales disponibles para solicitar formación								

Ámbito IV. Promoción Profesional

MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES o IMPLICADAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	2º Sem. 2021	1º Sem. 2022	2º Sem. 2022	1º Sem. 2023	2º Sem. 2023	1º Sem. 2024	2º Sem. 2024	1º Sem. 2025
4.1- Formación y sensibilización en materia de igualdad a las personas que participan en los procesos de promoción.	RRHH	<ul style="list-style-type: none"> - Nº y puesto de las personas formadas con datos desagregados por sexos. - Tipo y contenido de las acciones. 								
4.2- Difundir la información de cada puesto vacante y promociones entre todas las mujeres y hombres de la empresa.	RRHH	<ul style="list-style-type: none"> - Se realiza la difusión de los procesos de promoción internos a través de una comunicación visible. - Se realiza la difusión de los procesos de promoción internos a través de un correo a toda la plantilla. - Registros de las comunicaciones (nº de difusiones, puestos y candidaturas internas recibidas). 								
4.3- A igualdad de condiciones, promover la promoción de mujeres en aquellos departamentos en los que estén infrarepresentadas	RRHH	<ul style="list-style-type: none"> - Registro de candidaturas presentadas para promociones desagregando los datos por sexos - Registro de promociones realizadas con datos desagregados por sexos 								

Ámbito V. Condiciones de trabajo

MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES o IMPLICADAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	2º Sem. 2021	1º Sem. 2022	2º Sem. 2022	1º Sem. 2023	2º Sem. 2023	1º Sem. 2024	2º Sem. 2024	1º Sem. 2025
5.1.- Formación y sensibilización en materia de igualdad y gestión de personas desde la perspectiva de género al equipo directivo y a las personas que ocupan puestos de responsabilidad.	Dirección RRHH	<ul style="list-style-type: none"> - Nº personas formadas desagregando datos según sexo - Tipo y contenido de las acciones. 								
5.2.- Difundir entre la plantilla la oportunidad de utilizar el buzón de sugerencias como vía para recoger otras propuestas en materia de igualdad.	Comisión negociadora RRHH	<ul style="list-style-type: none"> - Vías empleadas para comunicar a la plantilla las posibilidades del buzón. - Número de propuestas vinculadas con la igualdad de oportunidades recopiladas/ semestre. - Las propuestas recogidas se han tratado en las reuniones de seguimiento por el equipo de igualdad. 								

Ámbito VI. Retribuciones

MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES o IMPLICADAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	2º Sem. 2021	1º Sem. 2022	2º Sem. 2022	1º Sem. 2023	2º Sem. 2023	1º Sem. 2024	2º Sem. 2024	1º Sem. 2025
6.1.-Mantener sistematizado el registro de salarios para conocer periódicamente la retribución media efectivamente percibida por mujeres y hombres según departamentos, grupos profesionales y puestos de trabajo.	Dirección RRHH	<ul style="list-style-type: none"> - El registro de salarios recoge los valores medios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por categorías profesionales - El registro de salarios está actualizado 								
6.2.- Realizar la evaluación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 4 del RD 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.	Dirección RRHH	<ul style="list-style-type: none"> - Se ha realizado la valoración de los puestos de trabajo atendiendo a lo señalado en la normativa 								
6.3 -En el caso de detectar variaciones por motivo de género en el sistema retributivo, implementar acciones que aseguren el cumplimiento de la equidad salarial, entendida como una misma retribución por trabajos de igual valor	Dirección RRHH	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de grupos profesionales en los que se ha identificado la existencia de una diferencia salarial por encima del % definido por la ley. - Nº y tipo de acciones puestas en marcha para equiparar la retribución salarial entre mujeres y hombres en puestos de igual valor 								

ÁMBITO VII.- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES o IMPLICADAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	2º Sem. 2021	1º Sem. 2022	2º Sem. 2022	1º Sem. 2023	2º Sem. 2023	1º Sem. 2024	2º Sem. 2024	1º Sem. 2025
7.1.- Realizar un análisis sobre las necesidades de la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad (entrevistas, buzón de sugerencias, correo...)	RRHH	<ul style="list-style-type: none"> - Vías de recopilación de las necesidades - informe con las necesidades detectadas 								
7.2.- Elaborar un plan de conciliación que recoja todas las medidas disponibles en materia de conciliación y requisitos para solicitarlas en NUADI.	RRHH / Comisión negociadora	- Existe un documento que centraliza las medidas de conciliación que se pueden utilizar en NUADI.								
7.3.- Comunicar y difundir, periódicamente, entre toda la plantilla el Plan de conciliación.	Comisión negociadora	<ul style="list-style-type: none"> -Material empleado para la difusión - Vias de difusión utilizadas - Se ha difundido al menos dos veces en el periodo de vigencia del plan 								
7.4.-Sensibilización sobre conciliación, corresponsabilidad y nuevos modelos de familia para toda la plantilla, incluida dirección.	RRHH/comisión negociadora	<ul style="list-style-type: none"> - nº personas que han recibido las formaciones, desagregando datos por sexo - contenido de las formaciones 								

ÁMBITO VIII. Salud Laboral y Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES o IMPLICADAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	2º Sem. 2021	1º Sem. 2022	2º Sem. 2022	1º Sem. 2023	2º Sem. 2023	1º Sem. 2024	2º Sem. 2024	1º Sem. 2025
8.1.-Elaborar el protocolo de Prevención y actuación ante situaciones acoso sexual o por razón de sexo.	PRL Dirección RRHH / Comisión negociadora	<ul style="list-style-type: none"> - Existe un Procedimiento para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo que contiene los ámbitos recomendados desde los organismos públicos. - Fecha de la puesta en marcha del Procedimiento para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo. 								
8.2. Formación para las personas constituidas como responsables para recibir y atender posibles denuncias de acoso.	RRHH PRL Comisión negociadora	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de horas de formación en igualdad de oportunidades, violencia de género y habilidades para recoger y atender posibles denuncias de acoso. - El 100% de las personas del equipo han sido formadas. 								
8.3.- Difundir el Procedimiento para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.	Comisión negociadora PRL	<ul style="list-style-type: none"> - Nº y tipo de acciones de difusión realizadas. - Nº de horas destinadas a las acciones - Se han realizado al menos dos acciones durante el periodo de ejecución del PIO 								

<p>8.4.- Realizar campañas informativas y preventivas para evitar situaciones de acoso sexual o por razón de sexo y del procedimiento de prevención del acoso.</p>	<p>Comisión negociadora PRL</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tipo de acción realizada - Nº de personas que han participado en la acción, con datos desagregados por sexo (si es presencial). - Contenidos de las campañas (carteles, correos...) 								
<p>8.5.- Incluir el protocolo de prevención y actuación ante situaciones acoso sexual o por razón de sexo en el PLAN DE ACOGIDA de nuevas incorporaciones</p>	<p>RRHH</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El protocolo de prevención y actuación ante situaciones acoso sexual o por razón de sexo aparece reflejado de forma específica en el Plan de Acogida 								
<p>8.6 - Ofrecer la posibilidad y facilitar un horario de trabajo "personalizado" a aquellas personas de la plantilla que hayan sido víctimas de violencia de género y así lo requieran.</p>	<p>dirección/ RRHH</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Registro de los horarios - Correo/ reunión a las personas que lo requieran informando de esta disponibilidad 								
<p>8.7- Incorporar la perspectiva de género en las medidas de prevención de riesgos laborales</p>	<p>PRL</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El documento de prevención de riesgos refleja la integración de la perspectiva de género 								

VIII. Estrategia de Implementación, seguimiento y evaluación.

1. Asignación de recursos

La Dirección de NUADI se compromete a facilitar los recursos humanos y materiales necesarios para la adecuada implementación de las medidas previstas en este Plan.

2. Comisión de seguimiento, evaluación y revisión

Para la adecuada implementación del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de NUADI es preciso tener en cuenta que toda planificación conlleva un aspecto dinámico de observación para el ajuste entre las medidas propuestas y los objetivos a alcanzar.

Las personas responsables de la implementación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad en NUADI serán las personas integrantes de la Comisión Negociadora, que representa tanto los intereses de la empresa como los de la plantilla.

En representación de la plantilla/parte sindical:

Nombre y Apellidos	Puesto/grupo/departamento
Araceli Paniagua	Bombos
Jesús Arellano	O.T.
Roberto Lasheras	Corte láminas
M ^a Pilar Herrero	Láminas
Ángel Grijalba	Encargado Tools

En representación de la empresa:

Nombre y Apellidos	Puesto/Grupo y Departamento
Mikel Azagra	RRHH
Jesús López	Dirección RRHH
Mirentxu De Bilbao	Dirección compras

Se encargarán de:

1. Realizar el seguimiento de la implementación de las medidas según cronograma, y realizar los correspondientes informes semestrales de seguimiento, a través de un cuadro-resumen (ver Anexo II) que contiene los siguientes aspectos:
 - Área, Objetivo y Medida
 - Responsables de ejecución
 - Calendario de ejecución
 - Presupuesto/ Recursos implicados
 - Indicadores de realización – Nivel de ejecución
 - Observaciones
 - Necesidades satisfechas/ Necesidades detectadas durante el desarrollo
 - Personas participantes
2. Solicitar la disposición de recursos humanos y materiales para llevar a cabo cada medida prevista.
3. Proponer cambios en el Plan (razonables y no sustanciales) basados en los cuadros-informes elaborados semestralmente.
4. Realizar la evaluación sobre el nivel de ejecución del Plan, y realizar los correspondientes informes anuales de evaluación, que contendrá al menos los siguientes aspectos:
 - Evaluación de proceso
 - Evaluación de resultado
 - Evaluación de impacto
5. Informar al resto de la plantilla sobre los avances realizados en materia de igualdad y el nivel de implantación del Plan.

3. Metodología e indicadores de seguimiento y evaluación

El sistema de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad de NUADI, va a permitir conocer el grado de desarrollo del Plan en la entidad, así como la obtención de resultados y consecución de objetivos en los diferentes ámbitos de intervención, tanto durante el proceso de desarrollo del Plan, como al término de la implantación del mismo.

Proceso de seguimiento

El proceso de seguimiento implica una recogida regular y sistemática de información, así como un análisis de la misma. Para ello se procederá a:

- ✓ Recabar los datos necesarios sobre el grado de ejecución de las medidas y sobre los resultados obtenidos.

- ✓ Analizar la información al objeto de valorar las necesidades surgidas, la cobertura de las mismas, los posibles problemas encontrados y las soluciones aportadas durante el desarrollo del Plan.
- ✓ Emitir un informe y, en su caso, introducir propuestas de mejora para el desarrollo de Plan.

En relación a la temporalidad de los informes emitidos durante el proceso de seguimiento, se plantea una temporalidad semestral.

Proceso de evaluación

El proceso de evaluación tiene como objetivos principales:

- ✓ Medir el grado de cumplimiento y desarrollo, del conjunto de objetivos y medidas previstas en el Plan.
- ✓ Valorar si las medidas diseñadas han sido adecuadas para el cumplimiento de los objetivos planteados, es decir, si ofrecen los resultados previstos.
- ✓ Valorar si los recursos previstos para la realización de las medidas han sido los adecuados.
- ✓ Reflexionar sobre la necesidad de continuar el desarrollo de las medidas (en el caso que se constate que se requiere más tiempo para avanzar en la igualdad).
- ✓ Identificar nuevas necesidades que requieran la planificación de nuevas medidas para la efectiva consecución de la igualdad de oportunidades en la empresa, de acuerdo con el proyecto emprendido.

El proceso de evaluación que se plantea para el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de NUADI, gira en torno a tres ejes de evaluación: evaluación de resultados, evaluación de proceso y evaluación de impacto.

- » En la evaluación del proceso se analiza el nivel de desarrollo de las medidas emprendidas, el grado de dificultad percibido en el desarrollo de las mismas, las soluciones emprendidas tras las dificultades encontradas y los cambios producidos en las medidas atendiendo a la flexibilidad del Plan.
- » En la evaluación de resultados se analiza el grado de cumplimiento de los objetivos planteados, el nivel de corrección de las desigualdades detectadas y el grado de consecución de los resultados esperados.
- » En la evaluación del impacto se analiza el grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la entidad, los cambios conseguidos en la cultura de la entidad (actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, las prácticas de RRHH, etc.) y la reducción de desequilibrios entre mujeres y hombres.

Para realizar la evaluación en torno a estos tres ejes, se plantean a modo de propuesta los siguientes **indicadores de proceso, de resultado y de impacto**:

INDICADORES DE PROCESO	
ASPECTOS A EVALUAR	INDICADORES
Nivel de ejecución del Plan	Porcentaje de medidas llevadas a cabo con relación al total de medidas previstas en el Plan para el periodo de evaluación.
	Nivel de ejecución del cronograma que se define en el Plan.
Detección de necesidades a lo largo de la ejecución del Plan	Nº y tipología de necesidades detectadas a lo largo de la implementación de las medidas.
Adecuación del plan a las necesidades detectadas	Comparativa entre las necesidades detectadas inicialmente y las posteriormente satisfechas.
Valoración de los mecanismos de seguimiento.	Frecuencia de aplicación de los mecanismos de seguimiento.
Valoración de los recursos utilizados	Nº, sexo y perfil de las personas que han participado en el desarrollo de las medidas del Plan

INDICADORES DE RESULTADO	
ASPECTOS A EVALUAR	INDICADORES
Relación entre los objetivos del Plan y el nivel de ejecución del mismo	Nº de objetivos específicos alcanzados tras el desarrollo de las medidas, según el ámbito de actuación.
Efectos no previstos del Plan en la empresa	Resultados no previstos producidos como consecuencia del desarrollo del Plan
Personas beneficiarias	Nº, sexo y perfil de las personas beneficiarias de los resultados obtenidos
Formalización del compromiso de la empresa con la igualdad de género	Grado de formalización del compromiso de la empresa con la igualdad de género.

INDICADORES DE IMPACTO

ASPECTOS A EVALUAR	INDICADORES
Reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres y avances en materia de igualdad de género en la empresa	Tasas de incremento o porcentaje de variación de los valores obtenidos en el diagnóstico con los valores actuales.

Se plantea la realización de la primera evaluación del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la mitad de su vigencia (2023). Posteriormente se propone la elaboración de una última evaluación de acuerdo con el periodo de vigencia del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de NUADI (2025).

El proceso de evaluación va a permitir conocer cuál ha sido la evolución en materia de igualdad entre mujeres y hombres de la empresa desde el comienzo del Plan y obtener una valoración global del mismo. Asimismo, se retroalimenta en un nuevo diagnóstico de la entidad que, en su caso, puede conllevar una nueva planificación de medidas que incorporen e integren las nuevas necesidades detectadas, es decir, un nuevo Plan o Plan de mejora de Igualdad entre mujeres y hombres en NUADI.

ÁMBITO		
OBJETIVO		
MEDIDA		
RESPONSABLES	Nombre y Apellidos	Área/ programa
CALENDARIO DE EJECUCIÓN		
PRESUPUESTO/ RECURSOS IMPLICADOS		
INDICADORES DE REALIZACIÓN		NIVEL DE EJECUCIÓN
Indicador 1.		
Indicador 2.		
Indicador 3.		
OBSERVACIONES		
Necesidades satisfechas		
Necesidades detectadas en el desarrollo		
Personas participantes/ beneficiarias		

IX. Procedimiento de modificación del plan y resolución de discrepancias

En paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas se procederá también, por parte de la Comisión de Seguimiento, Evaluación y Revisión del Plan de Igualdad, 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.

Además, esta revisión y en su caso, modificación se llevará a cabo cuando concurren 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.

La **resolución de discrepancias** sobre las condiciones de implementación de las medidas previstas en el plan o sobre la misma revisión del mismo, se llevarán a cabo de la siguiente manera:

Primero. La Comisión de Seguimiento, Evaluación y Revisión levantará Acta de la discrepancia y de los términos de la misma, incorporando las alegaciones de cada una de las partes.

Segundo. Esta discrepancia será sometida al informe de una persona experta en materia de Igualdad, que sea externa a la organización para garantizar su ajenidad y objetividad.

Tercero. El Informe de la persona experta serán sometido a la consideración de la Comisión de Seguimiento, Evaluación y Revisión, para su debate y votación en una sesión.

Cuarto. Si aun así perdura la discrepancia, tanto el Acta de discrepancia, como las alegaciones y el informe de la persona experto será sometidos a un procedimiento de mediación en el órgano de solución extrajudicial de conflictos laborales, bien sea el administrativo o el previsto en el convenio colectivo de aplicación.

Quinto. Si no se produce acuerdo en dicho proceso de mediación, la parte interesada podrá acudir a la vía jurisdiccional social en defensa de sus intereses.

La elaboración del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de NUADI ha contado con la asistencia técnica de:



<https://www.arete-activa.com/>