

PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA
ALLEN SOLUCIONES PRODUCTOS,
AUDITORÍA E INGENIERÍA, S.A.U.
2023-2027



En Madrid, a 25 de julio de 2023.

Índice

Título Primero - Disposiciones Generales 5

ARTÍCULO 1.- APROBACIÓN Y METODOLOGÍA DEL PLAN DE IGUALDAD.	5
ARTÍCULO 2.- ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD.....	6
ARTÍCULO 3.- OBJETIVO GENERAL DEL PLAN DE IGUALDAD.....	8
ARTÍCULO 4.- ÁMBITO DE APLICACIÓN ESPECIAL.....	8
ARTÍCULO 5.- ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL	9
ARTÍCULO 6.- ÁMBITO DE APLICACIÓN TERRITORIAL	9
ARTÍCULO 7.- ÁMBITO DE APLICACIÓN TEMPORAL	9
ARTÍCULO 8.- MEDIOS Y RECURSOS PUESTOS A DISPOSICIÓN DE LA APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	10
ARTÍCULO 9.- SISTEMA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD, Y PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS DEL PLAN DE IGUALDAD	12
ARTÍCULO 10.- PUBLICACIÓN Y PUBLICIDAD DEL PLAN DE IGUALDAD	14
Capítulo 1.- Proceso de selección y contratación.....	15
Capítulo 2.- Clasificación Profesional	18
Capítulo 3.- Formación	20
Capítulo 4.- Promoción profesional	26
Capítulo 5.- Condiciones de Trabajo y salud laboral	28
Capítulo 6.- Conciliación: ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.....	32
Capítulo 7.- Infrarrepresentación femenina.....	38
Capítulo 8.- Retribuciones, incluida la auditoria salarial	40
Capítulo 9.- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	42
Capítulo 10. Comunicación interna y externa, imagen y lenguaje ...	44

Anexo I. Informe de conclusiones de los resultados del diagnóstico de Igualdad 50

Anexo II. Resultados de la Auditoría Retributiva. 58

PLAN DE IGUALDAD DE ALTEN SOLUCIONES PRODUCTOS, AUDITORÍA E INGENIERÍA, S.A.U.

Preámbulo

El principio de igualdad se encuentra reconocido tanto a nivel internacional, como en nuestra propia legislación estatal.

En concreto, el artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

Asimismo, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, (en adelante, "**LOI**"), y el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (en adelante, "**RD-Ley 6/2019**"), tienen como objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación por razón de sexo en cualquiera de los ámbitos de la vida.

Igualdad de trato que también garantiza la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación (en adelante, "**Ley 15/2022**"). La citada Ley 15/2022 reconoce el derecho de todas las personas a la igualdad de trato y no discriminación, estableciendo expresamente que nadie podrá ser discriminado por razón de sexo. Más concretamente, en materia laboral, se prohíbe en las distintas fases de la relación laboral cualquier limitación, segregación o exclusión por esta y otras causas de discriminación.

En el ámbito laboral, la citada LOI establece el deber de las empresas de respetar el principio de igualdad, para lo cual les obliga a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres. En concreto, se refiere a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, como conjunto ordenado de medidas adoptadas tras un diagnóstico de situación, que incluya los objetivos, las estrategias y prácticas necesarias, así como un sistema de seguimiento y evaluación en su aplicación.

Igualmente, **Alten Soluciones Productos, Auditoría E Ingeniería, S.A.U.** (en adelante, "**ALTEN**", "la **Sociedad**" o "la **Empresa**") se rige por la normativa legal de general aplicación, entre la que se incluye el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto

de los Trabajadores (en lo sucesivo, el "ET"), y más concretamente por el Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública.

RIA comparte plenamente la importancia del principio de igualdad y manifiesta su voluntad de llevar a cabo una serie de medidas dirigidas a mejorar las actuales condiciones en materia de igualdad de oportunidades existentes en sus centros de trabajo.

En el momento de la elaboración del diagnóstico¹, la plantilla de ALTEN se compone de 3811 personas, de las cuales 973 son mujeres y 2.838 son hombres (25,53% y 74,47% de la plantilla, respectivamente).

Para la elaboración del presente Plan de Igualdad se ha realizado el correspondiente diagnóstico previo establecido en el art. 46.1 LOI, todo ello con el objeto de detectar la posible presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

Asimismo, para la elaboración del diagnóstico se han tenido en cuenta los criterios específicos señalados en el Anexo del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (en adelante, "RD 901/2020"), así como los requisitos exigidos por el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (en adelante, "RD 902/2020"), aplicable por remisión del RD 901/2020 en lo referente a la auditoría retributiva.

Tanto el diagnóstico como las medidas a incluir en el Plan de Igualdad han sido negociados y aprobados conforme a los artículos 4, 5 y 6 del RD 901/2020. Así, ha sido negociado y aprobado entre la Empresa Sindicales de CC.OO. y CGT, estando CCOO constituida a nivel de empresa y teniendo la mayoría en los miembros de los comités de empresa y delegados de personal. En consecuencia, les corresponde su participación como representantes de la parte social en la comisión negociadora del plan de igualdad de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5.2 del RD 901/2020. Además de lo anterior, el sindicato CC.OO. (constituido como Sección Sindical de empresa) es sindicato más representativo del sector al que pertenece la Empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación y, por tanto, con legitimación para representar a los centros sin representación unitaria.

¹ Datos a diciembre de 2022.

Título Primero - Disposiciones Generales

ARTÍCULO 1.- APROBACIÓN Y METODOLOGÍA DEL PLAN DE IGUALDAD.

El presente Plan se ha elaborado por acuerdo unánime de los miembros de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de ALTEN con la finalidad de desarrollar medidas de efectividad y cumplimiento de una verdadera política de igualdad entre sexos y supresión de cualquier elemento que pueda ser constitutivo de elemento diferenciador por género. En concreto, constituyen la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de ALTEN, paritaria (5 miembros por cada parte), las siguientes personas:

➤ Por la Sociedad:

- Titulares:
 - Enrique Aparicio
 - Aurelio Nieto
 - Miguel Hernández
 - Marta Martínez
 - Andrés Carmona

- Suplentes:
 - Laura Martínez

➤ Por la representación legal de las personas trabajadoras:

- Por la Sección Sindical Estatal de CCOO:

Titulares:

- María Jesús Benito
- Jordi Gras
- Ester Matencio

Suplentes:

- Tamara de la Vega

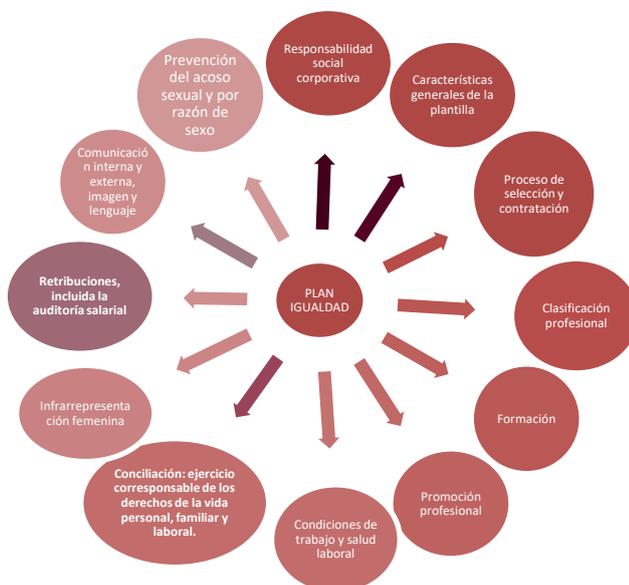
- Por la Sección Sindical de CGT de Madrid:

- Titulares:
 - Rocío Delgado

- María Paredero
- Suplentes:
 - Miriam Sánchez Velilla

En el transcurso del proceso de elaboración del Plan, previamente se ha recopilado la información necesaria (cuantitativa y cualitativa) para elaborar un diagnóstico². Esta información ha sido fundamental para detectar las áreas de actuación, y para elaborar las concretas medidas sobre las que se plantea el Plan de Igualdad.

El siguiente gráfico, analiza todas las áreas analizadas durante la fase de diagnóstico.



ARTÍCULO 2.- ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan queda estructurado en dos títulos, precedidos de un preámbulo relativo a los antecedentes en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

El Título I hace referencia a una serie de aspectos básicos que constituyen contenido mínimo del Plan de Igualdad en virtud de lo dispuesto en el artículo 46 de la LOI y el artículo 8 RD 901/2020.

El Título II del Plan de Igualdad se estructura en 11 capítulos, cada uno de ellos centrado en una materia o área de actuación diferenciada. En concreto, se abordan las siguientes materias:

² Información recopilada a través de las tablas proporcionadas por el propio Ministerio de Igualdad.

- Capítulo 1.- Proceso de selección y contratación.
- Capítulo 2.- Clasificación profesional.
- Capítulo 3.- Formación.
- Capítulo 4.- Promoción profesional.
- Capítulo 5.- Condiciones de trabajo y salud laboral.
- Capítulo 6.- Conciliación: ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Capítulo 7.- Infrarrepresentación femenina.
- Capítulo 8.- Retribuciones, incluida la auditoría salarial.
- Capítulo 9.- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Capítulo 10.- Comunicación interna y externa, imagen y lenguaje.

Aun cuando el RD 901/2020 no lo exige, se incluyó en el diagnóstico y, por tanto, también en el Plan de Igualdad, las siguientes materias, que son adicionales, dado el compromiso de la Sociedad con la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres:

- Salud laboral.
- Comunicación interna y externa, imagen y lenguaje.

Cada capítulo establece, en primer lugar, los concretos objetivos marcados respecto a cada área o materia, indicando a continuación las medidas correctoras o promocionales que deberán aplicarse en la Sociedad con el fin de alcanzar cada uno de los objetivos y un calendario de implantación.

A su vez, respecto a cada objetivo se han establecido ejemplos de indicadores de género que podrán ser utilizados por la Comisión de Evaluación y Seguimiento a los efectos de comprobar la correcta aplicación del plan.

Como **Anexo I** al presente Plan de Igualdad se adjunta un informe resumen de las conclusiones del Diagnóstico de situación de la Empresa, y como **Anexo II** se adjunta el informe con los resultados de la auditoría retributiva, de conformidad

con lo dispuesto en los art. 7.1 y 8.2. del RD 901/2020, y que han sido negociados por las partes firmantes del Plan de Igualdad.

ARTÍCULO 3.- OBJETIVO GENERAL DEL PLAN DE IGUALDAD

El objetivo principal del Plan de Igualdad se centra en garantizar el debido respeto del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la Sociedad, mediante la eliminación de la discriminación de la mujer en el ámbito laboral, y la promoción de la igualdad entre ambos sexos, así como la eliminación de cualquier discriminación. Se garantiza la transparencia y equidad en los procesos de acceso al empleo, estabilidad en el empleo, igualdad salarial en trabajos de igual valor, formación y promoción profesional y un ambiente laboral exento de acoso sexual y moral.

Atendiendo a lo anteriormente establecido, una vez realizado el estudio de situación en materia de igualdad, y atendiendo a los resultados obtenidos del Diagnóstico de situación, se fijan las concretas acciones del Plan, previstas en el Título II.

ARTÍCULO 4.- ÁMBITO DE APLICACIÓN ESPECIAL

Con base en lo dispuesto en el artículo 46.3 de la LOI, el Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de ALTEN, tanto para aquellas que actualmente presten servicios en la Sociedad, como aquellos que se incorporen una vez vigente el presente Plan de Igualdad, y a todos sus centros de trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, en caso de ser necesario, podrán establecerse acciones especiales dirigidas a atender las necesidades específicas de determinados centros de trabajo. Estas concretas acciones se indicarán en el correspondiente capítulo del Plan, en función de la materia a la que afecten.

Asimismo, la Sociedad dará traslado a las empresas con las que trabaje de la existencia de este Plan de Igualdad, y de conformidad con el artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, modificada por la Ley 35/2010, las personas trabajadoras contratadas para ser cedidas tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones en materia de igualdad y no discriminación que a las personas trabajadoras de ALTEN.

ARTÍCULO 5.- ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL

Lo dispuesto en el Plan de Igualdad será de obligada y general observancia para toda la plantilla de la Sociedad con independencia de la modalidad contractual o cargo que ostenten como personas trabajadoras de ALTEN.

Asimismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 10.2 del Real Decreto 901/2020, las medidas que se contienen en el plan de igualdad serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios.

ARTÍCULO 6.- ÁMBITO DE APLICACIÓN TERRITORIAL

En base a lo dispuesto en el artículo 46.3 de la LOI, el Plan es de aplicación a la totalidad de la Sociedad, abarcando, por tanto, no sólo a los actuales centros de trabajo que la integran sino también a aquellos otros que puedan integrarla en un futuro. En consecuencia, el ámbito territorial es estatal.

ARTÍCULO 7.- ÁMBITO DE APLICACIÓN TEMPORAL

El Plan de Igualdad será dinámico y sus acciones atenderán a principios de razonabilidad y proporcionalidad, procurando ajustarse a la concreta situación de la Sociedad en cada momento.

A tal efecto, el presente Plan tendrá una vigencia de **tres años** y entrará en vigor desde la fecha de su aprobación, el 25 de julio de 2023, y su contenido se mantendrá vigente hasta el 24 julio de 2026.

En todo caso, anualmente se revisará el contenido del presente Plan de Igualdad por parte de la Comisión de Evaluación y Seguimiento.

A efectos de priorizar y concretar en el tiempo el orden en la aplicación de las distintas acciones previstas en el Plan, junto a cada medida del Plan de Igualdad se incluye el calendario correspondiente a las actuaciones para su implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.

En cualquier caso, las acciones que en su caso puedan establecerse estarán condicionadas al tiempo estrictamente necesario para erradicar la situación discriminatoria o desigualitaria que pretendan eliminar.

ARTÍCULO 8.- MEDIOS Y RECURSOS PUESTOS A DISPOSICIÓN DE LA APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

La aplicación del Plan de Igualdad necesita, para su correcto desarrollo, la asignación de los recursos económicos suficientes para garantizar la puesta en marcha de las medidas en él articuladas. Consciente de ello, la Sociedad se compromete, según principios de razonabilidad y proporcionalidad, y ajustándose a su concreta situación en cada momento, a poner a disposición del Plan de Igualdad los medios suficientes para su efectiva aplicación, entre los que se encuentran los que a continuación se indican:

a) **Creación de las figuras de los Responsables de Igualdad:**

- Titulares: Enrique Aparicio / María Jesús Benito
- Suplentes: Marta Martínez / Jordi Gras

b) **Creación de una Comisión de Evaluación y Seguimiento** (en adelante, "**Comisión de Seguimiento**"), que estará formada por 4 personas, 2 de ALTEN y 2 de la representación social firmante del plan de igualdad:

- En representación de la dirección de la Sociedad: Miguel Hernández / Aurelio Nieto
- En representación de las personas trabajadoras: Rocío Delgado / María Jesús Benito
- En caso de baja, por cualquier motivo, de alguno de los componentes de la Comisión de Seguimiento se procederá a la elección de nuevos componentes por los miembros de la parte que haya sufrido la baja.
- Para llevar a cabo su cometido la Comisión de Seguimiento utilizará los sistemas de videoconferencia y/o una Sala en las instalaciones del centro de trabajo de ALTEN, para sus reuniones (en función de si la reunión es virtual o presencial), con el objeto de evaluar el cumplimiento de las acciones marcadas en el Plan. La Comisión de Seguimiento deberá reunirse, al menos, una vez al año.
- 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.

- Sin perjuicio de las competencias que ya tengan atribuidas legalmente los representantes legales de las personas trabajadoras, los integrantes de la Comisión de Seguimiento desempeñarán las siguientes funciones:
 - i) Información y sensibilización de la plantilla.
 - ii) Resolver las dudas de interpretación que se puedan derivar del Plan de Igualdad.
 - iii) Seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad, a través de sus reuniones.
 - iv) Recibir comentarios, denuncias, propuestas, de cualquier trabajador/a que se presenten directamente ante la Comisión y que pueda aportar datos o información determinada sobre circunstancias o situaciones de hecho que puedan dar lugar a situaciones discriminatorias o potencialmente discriminatorias en las materias previstas en el presente Plan de Igualdad.

- En todo caso la Comisión de Seguimiento no tendrá competencias para alterar el contenido del Plan de Igualdad, ni podrá negociar la incorporación de nuevas acciones. Dicho cometido corresponderá siempre a la Comisión Negociadora del Plan.

- c) **Presupuesto**: se destinarán todos los recursos económicos necesarios para dar cumplimiento al presente Plan de Igualdad.

- d) **Recursos materiales y logística**: para las reuniones virtuales de la Comisión de Seguimiento la Sociedad facilitará el acceso a través de la plataforma Teams (o cualquier otra que le sustituya en el futuro) y para las reuniones presenciales, se facilitará una Sala en las instalaciones de ALTEN.

- e) **Formación específica al Responsable de Igualdad** en materia de igualdad entre hombres y mujeres y no discriminación por género.

- f) **Formación específica a los miembros de la Comisión de Seguimiento** en materia de igualdad entre hombres y mujeres y no discriminación por género.

- g) **Formación específica a los puestos directivos (managers) y al personal involucrado en el proceso de selección y contratación,**

clasificación profesional y promoción. La formación se centrará en abordar la selección y la promoción desde la perspectiva de género.

La anterior lista de medios y recursos no debe considerarse cerrada ni tasada, sino que, atendiendo a la evolución en la aplicación de los objetivos establecidas en el Plan de Igualdad, así como a posibles circunstancias sobrevenidas, la Comisión podrá reforzar, adaptar o ampliar los medios aquí dispuestos, atendiendo a razones de solvencia, capacidad financiera y prioridad en la consecución de las acciones.

ARTÍCULO 9.- SISTEMA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD, Y PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad deberá revisarse, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- > Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación periódicos de conformidad con el calendario establecido en el Plan de Igualdad o cuando sea acordado por la Comisión de Seguimiento.
- > Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- > En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- > Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la Sociedad, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- > Cuando una resolución judicial condene a la Sociedad 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.

Como resultado de la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento emitirá un informe de resultados, en las que se incluirán los datos necesarios para un adecuado control y el seguimiento de las medidas propuestas. En concreto, entre los datos a indicar en el informe se reflejarán:

- > Objetivo que se pretende alcanzar.
- > Acción correctora llevada a cabo para su consecución.
- > Fecha de implantación de la medida.
- > Cualquier otra circunstancia susceptible de mención, tales como avances o mejoras experimentadas, barreras o impedimentos observados, grado de acogida, efectividad de la medida, imprevistos surgidos, etc.

La evaluación y seguimiento del Plan tendrá como objetivo la valoración y control de la aplicación de los objetivos propuestos, con el fin de:

- > Llevar un control sobre los objetivos efectivamente aplicados y los pendientes de aplicación.
- > Identificar las posibles barreras o impedimentos a la hora de su aplicación, con el fin de corregir o modificar la estrategia.
- > Posibilitar un adecuado análisis sobre los cambios en las materias relacionadas con el contenido del presente Plan de Igualdad producidos en ALTEN.
- > Añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga el mismo en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

La persona Responsable de Igualdad se encargará del impulso, coordinación y seguimiento de la aplicación de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad, y deberá llevar a cabo su tarea de forma regular, continua y permanente. No obstante, en función de cada una de las áreas de actuación diferenciadas (contratación, retribución, formación, etc.) en el Plan de Igualdad se asignarán otras personas responsables de llevar a cabo y coordinar las medidas aprobadas.

El informe de seguimiento deberá estar revisado y validado por la Comisión de Seguimiento.

Al objeto de llevar a cabo dichas funciones, tendrá entre sus facultades el mismo derecho de información y acceso que los legales representantes de las personas trabajadoras.

La Comisión de Seguimiento será también la responsable de solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la interpretación y aplicación del contenido del presente Plan de Igualdad.

Cuando surgieran discrepancias en el seno de la Comisión de Seguimiento por la interpretación, aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad, cuando así lo acuerden los integrantes de la misma podrán someterse a un procedimiento de mediación.

La modificación y alteración del contenido del Plan de Igualdad, corresponde única y exclusivamente a la Comisión Negociadora del Plan.

ARTÍCULO 10.- PUBLICACIÓN Y PUBLICIDAD DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad será registrado de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 del Real Decreto 901/2020, de forma que será acceso público.

Sin perjuicio de ello, y para garantizar el conocimiento del mismo por parte de la plantilla, se remitirá una copia a:

- las personas Responsables de Igualdad;
- la Comisión Negociadora;
- toda la plantilla a través de la intranet o canal corporativo correspondiente y, además, durante el primer año de vigencia (o en el momento de incorporación de la persona trabajadora a la plantilla), mediante envío por correo electrónico;

Capítulo 1.- Proceso de selección y contratación

OBJETIVO 1.1.: Garantizar la selección no discriminatoria y verificar que los procesos de selección cumplan el principio de igualdad, garantizando la objetividad en los criterios de contratación del personal.

Medidas	Indicadores	Responsables	Recursos y medios	Calendario		
				Implantación	Seguimiento	Evaluación
Establecer y comunicar una guía de buenas prácticas, denominada Talent Acquisition Partner, para evitar posibles sesgos que pudieran existir en los procesos de selección.	Guía TAP	Aurelio Nieto Y Responsable Igualdad RLT	Info. Dto Recruiting + Guía TAP	01/09/2023	01/05/24 01/05/25 01/05/26	10/01/25 01/06/26
Promover la existencia de paridad en los equipos que decidan sobre la admisión de candidaturas.	Comprobación de la paridad de los equipos	Aurelio Nieto Y Responsable Igualdad RLT	Info. Dto Recruiting	01/09/2023	01/05/24 01/05/25 01/05/26	10/01/25 01/06/26
Revisar en las descripciones de puestos que en los requisitos no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza	Análisis de un muestreo	Aurelio Nieto Y Responsable Igualdad RLT	Info. Dto Recruiting	01/09/2023	01/05/24 01/05/25 01/05/26	10/01/25 01/06/26

física, amplia disponibilidad, buena presencia, experiencia que no sea realmente necesaria...)						
--	--	--	--	--	--	--

OBJETIVO 1.2.: Favorecer la incorporación de mujeres en aquellas áreas, colectivos y puestos donde su representación es menor.

				Calendario		
Medidas	Indicadores	Responsable	Recursos y medios	Implantación	Seguimiento	Evaluación
Fomentar la colaboración con Escuelas de Formación Profesional, Universidades, la FLC, bolsas de empleo especializadas, etc. para que remitan CV de mujeres en aquellos puestos de la Empresa donde se encuentren infrarrepresentadas.	Colaboraciones establecidas. Visitas realizadas. Nº de candidaturas de mujeres remitidas / Nº de candidaturas totales. Elaboración del registro.	Aurelio Nieto Y Responsable Igualdad RLT	Info. Dto Recruiting	01/12/2023	01/05/24 01/05/25 01/05/26	10/01/25 01/06/26
Disponer de información estadística anual, desagregada por sexo, de los procesos de selección para los diferentes puestos de trabajo (número de candidaturas presentadas) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la Comisión de Seguimiento.	Comprobación de la información desagregada y aproximado	Aurelio Nieto Y Responsable Igualdad RLT	Info. Dto Recruiting	01/12/2023	01/05/24 01/05/25 01/05/26	10/01/25 01/06/26

Capítulo 2.- Clasificación Profesional

OBJETIVO 2.1.: Revisión continúa del sistema de clasificación profesional para que éste sea equilibrado en presencia de mujeres y hombres en todos los niveles, y garantista de la igualdad de trato y de oportunidades e inexistente de discriminación por razón de sexo.

Medidas	Indicadores	Responsable	Recursos y medios	Calendario		
				Implantación	Seguimiento	Evaluación
Disponer de información estadística anual, desagregada por sexo y grupos profesionales, sobre la presencia de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo, departamentos y grupos profesionales.	Información estadística obtenida.	Andrés Carmona Y Responsable Igualdad RLT	Info. Dto ADP y BBDD	01/09/2023	01/05/24 01/05/25 01/05/26	10/01/25 01/06/26
Adoptar la medida de acción positiva de que, en las contrataciones y en las promociones profesionales, en condiciones equivalente de idoneidad y competencia para el puesto de trabajo, accedan mujeres a las vacantes de puestos en los que estén	Análisis puestos de trabajo / Nº de mujeres en los puestos de dirección y mandos responsables.	Aurelio Nieto Y Responsable Igualdad RLT	Info. Dto ADP y Recruiting	01/09/2023	01/05/24 01/05/25 01/05/26	10/01/25 01/06/26

subrepresentadas, incluyendo puestos de dirección y mandos responsables.						
Diseño de planes de carrera para las trabajadoras: valorando la carrera profesional a medio-largo plazo, diseño de planes de carrera específicos, promoción de acciones positivas en las actividades de formación, fomento de las habilidades directivas de las mujeres y transparencia en la clasificación profesional.	Nº de planes diseñados para las trabajadoras.	Aurelio Nieto Y Responsable Igualdad RLT	Info. Dto ADP y Recruiting	01/09/2023	01/05/24 01/05/25 01/05/26	10/01/25 01/06/26

Capítulo 3.- Formación

OBJETIVO 3.1.: Establecer una cultura basada en la igualdad a través de acciones formativas, dirigida a la plantilla en general y, especialmente, al personal encargado de la organización de la Sociedad.

Medidas	Indicadores	Responsable	Recursos y medios	Calendario		
				Implantación	Seguimiento	Evaluación
<p>Formación específica a los puestos directivos, posiciones con personal a cargo y al personal involucrado en el proceso de selección y contratación, clasificación profesional, comunicación y promoción. La formación se centrará en abordar la selección y la promoción desde la perspectiva de género, así como en eliminar las barreras existentes culturalmente acerca de cualquier tipo de estereotipos.</p> <p>Esta formación se impartirá al inicio de la relación laboral, a las personas trabajadoras ya incorporadas se les trasladará la información para que realicen la formación.</p>	<p>Nº de personas encargadas promoción que han participado en el curso de formación específico sobre igualdad.</p> <p>Temario del curso.</p>	<p>Aurelio Nieto Y Responsable Igualdad RLT</p>	<p>Dto. Formación ALTEN + Externaliza ción</p>	<p>01/09/2023</p>	<p>01/05/24 01/05/25 01/05/26</p>	<p>10/01/25 01/06/26</p>

Incluir la materia específica de igualdad dirigida a toda la plantilla en la documentación de acogida.	Revisión de la documentación de acogida. Número de documentos repartidos en relación al número de incorporaciones de la plantilla.	Aurelio Nieto Y Responsable Igualdad RLT	Dto. Formación + Externalización de contenido	01/09/2023	01/05/24 01/05/25 01/05/26	10/01/25 01/06/26
Realizar formación en igualdad para toda la plantilla.	Nº de personas asistentes por sexo. Contenido de la formación	Aurelio Nieto Y Responsable Igualdad RLT	Dto. Formación + Externalización de contenido	01/09/2023	01/05/24 01/05/25 01/05/26	10/01/25 01/06/26
Realizar formación específica en lenguaje inclusivo, para los miembros de la Comisión de Igualdad.	Nº de cursos ofertados	Aurelio Nieto Y Responsable Igualdad RLT	Dto. Formación + Externalización de contenido	01/09/2023	01/05/24 01/05/25 01/05/26	10/01/25 01/06/26

OBJETIVO 3.2.: Potenciar y reforzar la formación de mujeres de manera que se fomente el equilibrio formativo entre ambos sexos.

Medidas	Indicadores	Responsable	Recursos y medios	Calendario		
				Implantación	Seguimiento	Evaluación
Crear un sistema para que las personas trabajadoras manifiesten su deseo de incorporarse a formaciones o de solicitar la inclusión de nuevos cursos en el plan de formación anual.	Creación de un sistema de solicitud interna de formación.	Aurelio Nieto Y Responsable Igualdad RLT	Dto Formación	01/12/2023	01/05/24 01/05/25 01/05/26	10/01/25 01/06/26
Promover, a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades o puestos masculinizados en la empresa y garantizar a las trabajadoras que lo soliciten el acceso a la misma, como medida de acción positiva.	Contenido de la campaña, número de mujeres a las que se aplica y nº de interesadas	Aurelio Nieto Y Responsable Igualdad RLT	Dto. Formación + Comunicación	01/12/2023	01/05/24 01/05/25 01/05/26	10/01/25 01/06/26
Diseñar programas formativos y de identificación del talento para impulsar la promoción y desarrollo específico de mujeres en la empresa en los puestos en que estén infrarrepresentadas.	Desarrollo y contenidos. Participantes. Mujeres que promocionan	Aurelio Nieto Y Responsable Igualdad RLT	Dto. ADP + Externalización de contenido	01/12/2023	01/05/24 01/05/25 01/05/26	10/01/25 01/06/26

<p>La formación vinculada al puesto de trabajo y/o proyecto, que tenga carácter obligatorio, se realizará dentro de la jornada laboral, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales, salvo pacto contrario.</p>	<p>Revisión de horarios.</p>	<p>Aurelio Nieto Y Responsable Igualdad RLT</p>	<p>Dto. Formación + Plataformas Internas</p>	<p>01/12/2023</p>	<p>01/05/24 01/05/25 01/05/26</p>	<p>10/01/25 01/06/26</p>
--	------------------------------	---	--	-------------------	---	------------------------------

OBJETIVO 3.3.: Fomentar la participación de las personas trabajadoras en acciones formativas durante los períodos en que están alejadas de la actividad profesional durante largos períodos de tiempo.

Medidas	Indicadores	Responsable	Recursos y medios	Calendario		
				Implantación	Seguimiento	Evaluación
Ofrecer la posibilidad de participación de las personas trabajadoras en acciones formativas durante los períodos en que están alejadas de la actividad profesional durante largos períodos de tiempo (excedencias por guarda legal, suspensión del contrato por nacimiento de hijo, etc.).	Nº de convocatorias realizadas a la plantilla durante los periodos de suspensión de sus contratos. Nº de formaciones impartidas a la plantilla durante los periodos de suspensión de sus contratos.	Aurelio Nieto Y Responsable Igualdad RLT	Dto. Formación	01/09/2023	01/05/24 01/05/25 01/05/26	10/01/25 01/06/26

Incluir un curso de reciclaje tras la reincorporación de una excedencia por guarda legal o suspensión del contrato durante un período largo de tiempo (IT, suspensión del contrato por nacimiento de hijo, etc.) que permita la rápida actualización del trabajador/a en las novedades del puesto, si las hubiera.	Nº de cursos de reciclaje impartidos.	Aurelio Nieto Y Responsable Igualdad RLT	Dto. ADP + Plataformas Internas	01/09/2023	01/05/24 01/05/25 01/05/26	10/01/25 01/06/26
--	---------------------------------------	---	--	------------	----------------------------------	----------------------

Capítulo 4.- Promoción profesional

OBJETIVO 4.1.: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.

Medidas	Indicadores	Responsable	Recursos y medios	Calendario		
				Implantación	Seguimiento	Evaluación
Compromiso de estudiar la creación de un procedimiento de comunicación de vacantes de promoción que garantice que la información sobre la vacante llega a toda la plantilla, y así, comunicar a los no promocionados los motivos de su rechazo, sus fortalezas y áreas de mejoras, para que así opten a posibles futuras promociones.	Seguimiento del compromiso	Aurelio Nieto Y Responsable Igualdad RLT	Dto. Desarrollo RRHH + Comunicación	01/09/2023	01/05/24 01/05/25 01/05/26	10/01/25 01/06/26
Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción para su traslado a la Comisión de seguimiento.	Número de promociones desagregadas por sexo y puesto de procedencia y al que acceden.	Aurelio Nieto Y Responsable Igualdad RLT	Dto. Desarrollo RRHH + Comunicación	01/09/2023	01/05/24 01/05/25 01/05/26	10/01/25 01/06/26

<p>Los criterios de ascensos y promociones serán comunes, claros y objetivos para los trabajadores de uno y otro sexo, respetando el principio de no discriminación por las demás circunstancias a que se refiere el artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y estableciendo además medidas en las condiciones de promoción de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate.</p>	<p>Revisión del nº de promociones realizadas en el período</p>	<p>Aurelio Nieto Y Responsable Igualdad RLT</p>	<p>Dto. Desarrollo RRHH + Comunicación</p>	<p>01/12/2023</p>	<p>01/05/24 01/05/25 01/05/26</p>	<p>10/01/25 01/06/26</p>
--	--	---	--	-------------------	---	------------------------------

Capítulo 5.- Condiciones de Trabajo y salud laboral

OBJETIVO 5.1.: Asegurar un entorno laboral de trabajo estable y seguro, que tenga en cuenta la perspectiva de género.

Medidas	Indicadores	Responsable	Recursos y medios	Calendario		
				Implantación	Seguimiento	Evaluación
La Empresa informará anualmente a la Comisión de Seguimiento de los Accidentes de trabajo ("AT") y Enfermedad Profesional ("EP") por sexo y categorías profesionales, de forma que la información obtenida pueda utilizarse para la adopción de medidas correctoras, en su caso.	Información de nº de AT y ET desagregada por género y categoría.	Andrés Carmona Y Responsable Igualdad RLT	Dto. PRL	01/09/2023	01/05/24 01/05/25 01/05/26	10/01/25 01/06/26
Realizar una entrevista/encuesta de salida a las personas que causan baja, para conocer los motivos de las bajas voluntarias desagregadas por sexo.	Entrevistas/encuestas realizadas.	Aurelio Nieto Y Responsable Igualdad RLT	Dto. Desarrollo RRHH + Recruiting	01/09/2023	01/05/24 01/05/25 01/05/26	10/01/25 01/06/26
La Empresa concederá a las personas trabajadoras embarazadas, una licencia retribuida, desde el primer día de la semana trigésimo séptima del embarazo, hasta el último día de la semana trigésimo octava del embarazo, para aquellos casos	Nº Solicitudes realizadas / Nº Solicitudes ejecutadas	Andrés Carmona Y Responsable Igualdad RLT	Dto. ADP	01/09/2023	01/05/24 01/05/25 01/05/26	10/01/25 01/06/26

es que, previa solicitud, no hubiere sido concedida una baja médica o incapacidad temporal.						
---	--	--	--	--	--	--

OBJETIVO 5.2.: Garantizar la igualdad de las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras de la Compañía y reducir la mayor parcialidad de las mujeres.

Medidas	Indicadores	Responsable	Recursos y medios	Calendario		
				Implantación	Seguimiento	Evaluación
En caso de que produzcan conversiones de contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo, se dará prioridad al sexo femenino, habida cuenta de la infrarrepresentación femenina.	Nº de contratos a tiempo parcial y nº de contratos a tiempo completo, desglosado por sexo, así como las conversiones realizadas.	Andrés Carmona Y Responsable Igualdad RLT	BBDD ADP	01/09/2023	01/05/24 01/05/25 01/05/26	10/01/25 01/06/26
En el caso de que se conviertan contratos temporales en indefinidos, dar prioridad al de las mujeres.	Nº de contratos temporales y nº de contratos indefinidos, desglosados por sexo, así como de conversiones realizadas.	Andrés Carmona Y Responsable Igualdad RLT	BBDD ADP	01/09/2023	01/05/24 01/05/25 01/05/26	10/01/25 01/06/26

OBJETIVO 5.3: Garantizar derechos que legalmente tienen las personas trabajadoras víctima de violencia de género y/o de violencia sexual.

Medidas	Indicadores	Responsable	Recursos y medios	Calendario		
				Implantación	Seguimiento	Evaluación
Incluir la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo.	Actualización de la valoración de riesgos laborales	Laura Martínez Y Responsable Igualdad RLT	Dto. PRL + Externalización auditoría	01/09/2023	01/05/24 01/05/25 01/05/26	10/01/25 01/06/26
Revisión del protocolo de prevención del acoso, para prevenir e incluir el cauce de denuncia en caso de existir una situación de violencia sexual.	Revisión del protocolo de prevención del acoso	Miguel Hernández Y Responsable Igualdad RLT	Dto. PRL	01/09/2023	01/05/24 01/05/25 01/05/26	10/01/25 01/06/26
Concienciar, formar e informar a toda la plantilla de lo que es la violencia de género y la violencia sexual y cómo actuar ante casos de esta índole.	Número de acciones y formaciones realizadas. Contenido de las mismas	Aurelio Nieto Y Responsable Igualdad RLT	Dto. Desarrollo RRHH + Formación	01/09/2023	01/05/24 01/05/25 01/05/26	10/01/25 01/06/26

Capítulo 6.- Conciliación: ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

OBJETIVO 6.1: Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla independientemente del sexo, y fomentar la corresponsabilidad.

Medidas	Indicadores	Responsable	Recursos y medios	Calendario		
				Implantación	Seguimiento	Evaluación
Utilizar los canales de comunicación interna de la Sociedad para informar y dar visibilidad a la plantilla de los derechos y medidas de conciliación existentes en la legislación.	Inclusión en el manual del empleado y colgarlo en el portal del empleado.	Aurelio Nieto Y Responsable Igualdad RLT	Dto. Comunicación + Mailing	01/09/2023	01/05/24 01/05/25 01/05/26	10/01/25 01/06/26
Seguimiento del número de solicitudes de promoción y promociones realizadas, así como de la solicitud y disfrute de medidas de conciliación.	Nº de solicitudes de promoción y promociones efectuadas desglosadas por género y de solicitudes de conciliación y disfrute de las	Aurelio Nieto Y Responsable Igualdad RLT	Dto. Comunicación + Mailing	01/09/2023	01/05/24 01/05/25 01/05/26	10/01/25 01/06/26

	mismas, desglosadas por género.					
Seguir potenciando el uso de los medios tecnológicos que eviten los desplazamientos y viajes de trabajo.	Nº de reuniones telemáticas realizadas.	Miguel Hernández Y Responsable Igualdad RLT	Dto. Sistemas	01/09/2023	01/05/24 01/05/25 01/05/26	10/01/25 01/06/26
Establecer un canal de comunicación entre la Comisión de Igualdad y aquellos/as empleados/as que lo soliciten la posibilidad de un cambio de puesto de trabajo por motivos de conciliación familiar debidamente acreditada. Estas solicitudes serán valoradas por la Comisión de Igualdad.	Nº solicitudes recibidas / Nº solicitudes atendidas	Miguel Hernández Y Responsable Igualdad RLT	Dto. Sistemas	01/09/2023	01/05/24 01/05/25 01/05/26	10/01/25 01/06/26
Adicionalmente a lo previsto legal o convencionalmente, la empresa retribuirá los permisos de asistencia a consulta, debidamente justificados (la existencia de la visita y su duración), y previamente comunicados, en la medida de lo posible), y el tiempo indispensable, para acompañar a personas a cargo, ya sean ascendientes	Nº Solicitudes recibidas / Nº Solicitudes atendidas	Andrés Carmona Y Responsable Igualdad RLT	Dto. ADP + Agresso	01/09/2023	01/05/24 01/05/25 01/05/26	10/01/25 01/06/26

<p>de primer grado, personas con discapacidad o descendientes hasta los 17 años, siempre y cuando no exceda de 3 horas. En cualquier caso, en los supuestos en los que la visita médica exceda de 3 horas, dicho permiso será estudiado por la Comisión de Igualdad. En aquellos casos en que no se entienda justificado el exceso de 3 horas por visita médica, el/la trabajador/a deberá recuperar las horas en exceso ausentadas o bien optar por el descuento de dicho tiempo en su correspondiente nómina mensual.</p>						
<p>De conformidad con el Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio, en su Artículo 48.Bis, las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Este permiso, tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, y podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a</p>	<p>Nº Solicitudes realizadas / Nº Solicitudes atendidas</p>	<p>Andrés Carmona Y Responsable Igualdad RLT</p>	<p>Dto. ADP + Agresso</p>	<p>01/09/2023</p>	<p>01/05/24 01/05/25 01/05/26</p>	<p>10/01/25 01/06/26</p>

<p>tiempo paracial, conforme a lo establecido legal o convencionalmente.</p> <p>El mantenimiento de esta medida, no está supeditado a la vigencia del citado texto legal. Sin embargo, las condiciones de disfrute del mismo, se someterán a lo establecido en el actual Artículo 48.bis.2 del citado texto legal.</p>						
<p>Las parejas/uniones de hecho serán reconocidas por la compañía con los mismos derechos que los matrimonios. En caso de que solicite en más de una ocasión, por la misma persona, deberá ser evaluado por la Comisión de Igualdad.</p>	<p>Nº Solicitudes recibidas / Nº Solicitudes atendidas</p>	<p>Andrés Carmona Y Responsable Igualdad RLT</p>	<p>Dto. ADP + Agresso</p>	<p>01/09/2023</p>	<p>01/05/24 01/05/25 01/05/26</p>	<p>10/01/25 01/06/26</p>
<p>Las personas trabajadoras podrán disfrutar de un permiso de lactancia acumulado, por un total de 17 días naturales, para las personas que realicen una jornada a tiempo completo, y la parte proporcional de los mismos para aquellas personas que realicen una jornada a tiempo parcial o inferior.</p>	<p>Nº Solicitudes de permisos de lactancia acumulada</p>	<p>Andrés Carmona Y Responsable Igualdad RLT</p>	<p>Dto. ADP + Agresso</p>	<p>01/09/2023</p>	<p>01/05/24 01/05/25 01/05/26</p>	<p>10/01/25 01/06/26</p>

<p>De conformidad con el Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio, las personas trabajadoras podrán disfrutar de un permiso de 5 días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.</p> <p>El mantenimiento de esta medida, no está supeditado a la vigencia del citado texto legal. Sin embargo, las condiciones de disfrute del mismo, se someterán a lo establecido en el actual texto legal.</p>	<p>Nº Solicitudes recibidas / Nº Solicitudes atendidas</p>	<p>Andrés Carmona Y Responsable Igualdad RLT</p>	<p>Dto. ADP + Agresso</p>	<p>01/09/2023</p>	<p>01/05/24 01/05/25 01/05/26</p>	<p>10/01/25 01/06/26</p>
<p>De conformidad con el Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio, las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor</p>	<p>Nº Solicitudes recibidas / Nº Solicitudes atendidas</p>	<p>Andrés Carmona Y</p>	<p>Dto. ADP + Agresso</p>	<p>01/09/2023</p>	<p>01/05/24 01/05/25 01/05/26</p>	<p>10/01/25 01/06/26</p>

<p>cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas anteriormente, equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia. El mantenimiento de esta medida, no está supeditado a la vigencia del citado texto legal. Sin embargo, las condiciones de disfrute del mismo, se someterán a lo establecido en el actual texto legal.</p>		<p>Responsable Igualdad RLT</p>				
<p>Con el objetivo de que las demandas de conciliación no se dilaten en el tiempo, la comisión tendrá como máximo quince días hábiles para estudiar cualquiera de las solicitudes anteriormente mencionadas, en caso de no emitir una respuesta, se entenderá aprobadas automáticamente.</p>	<p>Nº Solicitudes recibidas / Nº Solicitudes atendidas</p>	<p>Miguel Hernández Y Responsable Igualdad RLT</p>	<p>Dto. Jurídico + Herramientas de comunicación</p>	<p>01/09/2023</p>	<p>01/05/24 01/05/25 01/05/26</p>	<p>10/01/25 01/06/26</p>

Capítulo 7.- Infrarrepresentación femenina

OBJETIVO: Conseguir el acceso de las mujeres a todos los grupos profesionales y departamentos donde estén infrarrepresentadas, todo ello en base al principio de composición equilibrada de mujeres y hombres, hasta alcanzar al menos, un 20% de representación femenina.

La erradicación de la discriminación de las mujeres en los puestos, grupos profesionales y departamentos en los que se encuentran infrarrepresentadas supone la adopción de medidas transversales que afectan a todas aquellas áreas o materias en las que efectivamente cabe apreciar infrarrepresentación femenina. Por ello en el presente Plan de Igualdad se han dispuesto medidas con el objeto de revertir la citada infrarrepresentación en las siguientes materias: selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional y retribución.

Sin perjuicio de ello, las dos principales medidas específicamente correctoras de la infrarrepresentación femenina se recogen a continuación:

Medidas	Indicadores	Responsable	Recursos y medios	Calendario		
				Implantación	Seguimiento	Evaluación
En igualdad de condiciones, para las personas trabajadoras involucradas en un proceso de selección o promoción interna, se dará prioridad a las candidaturas que corresponden a mujeres, para equilibrar la distribución por sexo (acción positiva), con el objetivo de conseguir una representación de, al menos, un 25% y,	Nº de personas contratadas y promocionadas desagregado por género y departamento y puesto.	Aurelio Nieto Y Responsable Igualdad RLT	Dto. Desarrollo RRRHH + Recruiting	01/09/2023	01/05/24 01/05/25 01/05/26	10/01/25 01/06/26

especialmente en los puestos y departamentos en los que existe mayor infrarrepresentación femenina.						
Disponer de información estadística anual, desagregada por sexo y grupos profesionales, sobre la presencia de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo, secciones/área y grupos profesionales	Desglose de los datos.	Andrés Carmona Y Responsable Igualdad RLT	Dto. ADP + Agresso	01/09/2023	01/05/24 01/05/25 01/05/26	10/01/25 01/06/26
Ampliar las fuentes de reclutamiento con el objetivo de equilibrar la plantilla, por sexo, en todos los puestos y, especialmente para la cobertura de puestos en las áreas más masculinizadas.	Acuerdos de colaboración de empresas de selección, escuelas profesionales, universidades u otras fuentes de reclutamiento.	Aurelio Nieto Y Responsable Igualdad RLT	Dto. Desarrollo RRHH + Recruiting	01/09/2023	01/05/24 01/05/25 01/05/26	10/01/25 01/06/26

Capítulo 8.- Retribuciones, incluida la auditoría salarial³

OBJETIVO: Aplicación del principio de igualdad retributiva entre hombres y mujeres, así como garantizar la existencia de un trato no discriminatorio por razón de género.

Medidas	Indicadores	Responsable	Recursos y medios	Calendario		
				Implantación	Seguimiento	Evaluación
El periodo de ausencia por suspensión de contrato por maternidad/paternidad no obstaculizará la obtención de bonos anuales. Así como la reducción de jornada provocará la reducción de los objetivos a cumplir en función de la jornada ordinaria, para así, poder seguir desarrollando su función y carrera profesional.	Preparación de política que lo regule	Miguel Hernández Y Responsable Igualdad RLT	Dto. ADP + Dto. BC&A + Agresso	01/09/2023	01/05/24 01/05/25 01/05/26	10/01/25 01/06/26
Elaborar una política retributiva por escrito.	Redacción de la política	Aurelio Nieto Y	Dto. Desarrollo RRHH	01/12/2023	01/05/24 01/05/25 01/05/26	10/01/25 01/06/26

³ La auditoría salarial ha sido llevada a cabo conforme a los artículos 7 y 8 del Real Decreto 902/2020. En atención a los resultados obtenidos, en el presente Plan de Igualdad se concretan las medidas correctoras de las desigualdades retributivas, los objetivos, el cronograma y la persona o personas responsables de su implantación y seguimiento.
La vigencia de auditoría salarial será la misma que la del presente plan de igualdad, esto es, de 3 años.

		Responsable Igualdad RLT				
Elaborar un registro retributivo anual	Registro elaborado	Andrés Carmona Y Responsable Igualdad RLT	Dto. ADP + Agresso	01/09/2023	01/05/24 01/05/25 01/05/26	10/01/25 01/06/26
Informar en las ofertas de trabajo de las bandas salariales de las posiciones ofertada.	Aplicación de la medida en las ofertas	Aurelio Nieto Y Responsable Igualdad RLT	Dto. Desarrollo RRHH	01/09/2023	01/05/24 01/05/25 01/05/26	10/01/25 01/06/26
Cuando se proceda a hacer una oferta salarial por encima o por debajo de la banda salarial establecida para la posición, se acompañará un informe sobre las particularidades/características objetivas de la persona candidata que justifique el mayor o menor salario ofertado.	Realización de los informes	Aurelio Nieto Y Responsable Igualdad RLT	Dto. Desarrollo RRHH	01/09/2023	01/05/24 01/05/25 01/05/26	10/01/25 01/06/26

Capítulo 9.- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

OBJETIVO 9.1.: Implantar un sistema completo de protección frente al acoso laboral. Garantizar la correcta gestión de posibles casos de desigualdad en el trato.

Medidas	Indicadores	Responsable	Recursos y medios	Calendario		
				Implantación	Seguimiento	Evaluación
Dar publicidad y realizar recordatorios periódicos los/as trabajadores/as sobre la existencia del protocolo de prevención del acoso y de actuación en caso de denuncia de acoso moral, sexual o por razón de sexo u otra causa discriminatoria en el trabajo, y del cauce para presentar una denuncia, así como inclusión entre la documentación a entregar a nuevas incorporaciones.	Comunicaciones realizadas. Nº de personas incorporadas/nº de personas incorporadas que han recibido el protocolo de acoso.	Aurelio Nieto Y Responsable Igualdad RLT	Dto. PRL + Comunicación + Herramientas Mailing	01/09/2023	01/05/24 01/05/25 01/05/26	10/01/25 01/06/26
Revisión periódica del protocolo de prevención del acoso y de actuación en caso de denuncia de acoso moral, sexual o por razón de sexo u otra causa discriminatoria en el trabajo, y elaboración	Revisión anual. Informe anual con resultados de seguimiento.	Miguel Hernández Y Responsable Igualdad RLT	Dto. Jurídico	01/12/2023	01/05/24 01/05/25 01/05/26	10/01/25 01/06/26

de informe anual con resultados de seguimiento.						
Impartir formación, con carácter prioritario, a los delegados/as de prevención y miembros del comité de seguridad y salud, y miembros de la Comisión de Igualdad, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo. (A aquellos que no tengan impartida esta formación).	Nº de personal de prevención de riesgos que han recibido formación y nº de horas impartidas.	Aurelio Nieto Y Responsable Igualdad RLT	Dto. Formación + Externalización	01/09/2023	01/05/24 01/05/25 01/05/26	10/01/25 01/06/26
Formación específica en materia de prevención del acoso y violencia de género y/o sexual a los responsables de canalizar las denuncias de esta naturaleza.	Nº de horas de formación específica cursadas por ese colectivo.	Aurelio Nieto Y Responsable Igualdad RLT	Dto. Formación + Externalización	01/09/2023	01/05/24 01/05/25 01/05/26	10/01/25 01/06/26
Formación en materia de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo a la plantilla.	Nº de horas de formación específica cursadas por la plantilla.	Aurelio Nieto Y Responsable Igualdad RLT	Dto. Formación + Externalización	01/09/2023	01/05/24 01/05/25 01/05/26	10/01/25 01/06/26
Dar respuesta a la totalidad de las comunicaciones recibidas en los buzones indicados a tal efecto.	Nº Com. recibdas / Nº Com. Atend.	Miguel Hernández Y R.I. RLT	Dto. Jurídico	01/09/2023	01/05/24 01/05/25 01/05/26	10/01/25 01/06/26

Capítulo 10. Comunicación interna y externa, imagen y lenguaje

OBJETIVO 10.1: Comunicar y dar publicidad externa e internamente del compromiso de la Sociedad con el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y de la aplicación de un Plan de Igualdad.

Medidas	Indicadores	Responsable	Recursos y medios	Calendario		
				Implantación	Seguimiento	Evaluación
Informar a externos (clientes y proveedores) del compromiso con la igualdad de oportunidades y la aprobación del Plan de Igualdad mediante la página web corporativa.	Publicaciones en la web corporativa.	Aurelio Nieto Y Responsable Igualdad RLT	Dto. Compras + Dto. Comunicación	01/09/2023	01/05/24 01/05/25 01/05/26	10/01/25 01/06/26
Dar a conocer a toda la plantilla el Plan de Igualdad el compromiso con la igualdad de oportunidades y la aprobación del Plan de Igualdad, así como informar sobre las opciones de conciliación disponibles legal y convencionalmente en ese momento.	Colgar en el portal del empleado, intranet y web corporativas y tablones de anuncios de los centros.	Miguel Hernández Y Responsable Igualdad RLT	Dto. Jurídico + Dto. Comunicación + Herramientas mailing	01/09/2023	01/05/24 01/05/25 01/05/26	10/01/25 01/06/26

Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.	Espacio en la memoria.	Miguel Hernández Y Responsable Igualdad RLT	Dto. Compras + Dto. Comunicación	01/09/2023	01/05/24 01/05/25 01/05/26	10/01/25 01/06/26
Realizar periódicamente, en conjunto con la RLT, campañas de comunicación de igualdad, campañas de comunicación o de sensibilización con el fin de promover y concienciar a las personas trabajadoras sobre igualdad, de acuerdo con la realidad vigente en ese momento.	Nº de comunicaciones	Aurelio Nieto Y Responsable Igualdad RLT	Dto. Compras + Dto. Comunicación	01/09/2023	01/05/24 01/05/25 01/05/26	10/01/25 01/06/26
Revisar periódicamente todas las acciones de comunicación y documentación generada por la compañía, para garantizar el uso del lenguaje neutro	Nº de revisiones	Aurelio Nieto Y Responsable Igualdad RLT	Dto. Compras + Dto. Comunicación	01/09/2023	01/05/24 01/05/25 01/05/26	10/01/25 01/06/26

OBJETIVO 10.2: Definir una política de comunicación interna y externa dirigidas a eliminar la utilización del lenguaje masculinizado en las ofertas de empleo y demás documentos de la Sociedad

Medidas	Indicadores	Responsable	Recursos y medios	Calendario		
				Implantación	Seguimiento	Evaluación
Realizar periódicamente campañas de comunicación o de sensibilización con el fin de promover y concienciar a las personas trabajadoras sobre la igualdad.	Nº de acciones de sensibilización o campañas realizadas / nº de mujeres y hombres que las han recibido.	Aurelio Nieto Y Responsable Igualdad RLT	Dto. Compras + Dto. Comunicación	01/09/2023	01/05/24 01/05/25 01/05/26	10/01/25 01/06/26
Revisar periódicamente las ofertas de empleo, las descripciones de los puestos de trabajo, así como los nombres de los puestos de trabajo, para garantizar el uso de un lenguaje neutro e inclusivo	Revisión de la redacción de las ofertas de empleo, descripciones de puestos y	Aurelio Nieto Y Responsable Igualdad RLT	Dto. Compras + Dto. Comunicación	01/09/2023	01/05/24 01/05/25 01/05/26	10/01/25 01/06/26

	nombres de los puestos de trabajo.					
--	--	--	--	--	--	--

OBJETIVO 10.3: Establecer canales de comunicación con la plantilla sobre la igualdad en la Sociedad.

Medidas	Indicadores	Responsable	Recursos y medios	Calendario		
				Implantación	Seguimiento	Evaluación
Crear un buzón de correo electrónico para la Comisión de Seguimiento, para que los/as trabajadores/as puedan contactar directamente para cualquier necesidad en materia de igualdad.	Creación del buzón de correo electrónico.	Miguel Hernández Y Responsable Igualdad RLT	Dto. Sistemas + Herramientas Outlook	01/09/2023	01/05/24 01/05/25 01/05/26	10/01/25 01/06/26
Reservar un espacio específico en la Intranet para la concienciación y la publicidad de la igualdad de oportunidades.	Actualización de la intranet.	Miguel Hernández Y Responsable Igualdad RLT	Dto. Sistemas + Dto. Comunicación	01/09/2023	01/05/24 01/05/25 01/05/26	10/01/25 01/06/26

El presente Plan de Igualdad es firmado y ratificado por todos los miembros de la Comisión Negociadora.

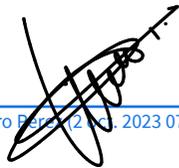
- Por la Parte Social:



Rocio Delgado Burgos (2 oct. 2023 07:47 GMT+2)

Ester Matencio Martínez

Ester Matencio Martínez (2 oct. 2023 09:52 GMT+2)



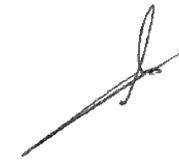
Maria Paredero Pérez (2 oct. 2023 07:50 GMT+2)

-Por la Parte Empresarial:



Miguel Hernandez (1 oct. 2023 19:47 GMT+2)

Marta Martínez



Enrique Aparicio

Anexo I. Informe de conclusiones de los resultados del diagnóstico de Igualdad

1. Acceso al empleo y contratación

- En los últimos tres (3) años **ha habido más contrataciones que desvinculaciones** (esto es, 3.600 contrataciones y 2.962 desvinculaciones), tanto en el caso de hombres como de mujeres.
- No obstante, **el crecimiento de la plantilla es más acelerado para el caso de los hombres**, lo que no contribuye a la consecución de una mayor paridad de género en la empresa.
- En cuanto a la distribución horizontal, se observa que **tanto en contrataciones como desvinculaciones los hombres representan alrededor de un 75% del total**, datos consistentes con la propia composición de la plantilla (masculinizada) y con los datos sectoriales.
- En 2022, el personal que se ha incorporado a la plantilla es **muy joven** (la mayoría tenían entre 20 y 29 años) y **solo en el tramo de menos de 20 años existe paridad** de género (en el resto de las bandas de edades existe infrarrepresentación femenina).
- La mayoría de las contrataciones fueron **indefinidas ordinarias** (90,05%). A este respecto:
 - o Alrededor de **un 80% de la contratación indefinida es de hombres**. En cambio, existe paridad en la contratación temporal.
 - o No obstante, **la temporalidad afecta proporcionalmente más a las mujeres**: en proporción a su presencia en la empresa, la contratación indefinida ordinaria es superior en el caso de los hombres y, sin embargo, la temporal ligeramente superior en el caso de las mujeres.
- Se observa que un 48,74% del total de incorporaciones de 2022 corresponde a la modalidad de trabajo presencial. Sin embargo, **más de un 50% de las mujeres contratadas lo hacen en modalidades de trabajo a distancia (puro o mixto)**. Ello puede estar relacionado con la mayor facilidad para conciliar en régimen de trabajo a distancia.

- En 2022, en la contratación para **puestos de dirección** (AD1 y AD2) ha habido prácticamente paridad.
- Para el resto de los **puestos de trabajo** (exceptuando los puestos 1C3, 2D1 -con mayoría de mujeres- y 1E3 -paridad-), la contratación de mujeres ha sido siempre inferior a la de hombres.
- **En proporción a su presencia en la empresa, no existen diferencias significativas de género en las incorporaciones por categoría profesional/puesto.**
- En cuanto a desvinculaciones, la mayoría se deben a ceses voluntarios, tanto para el caso de las mujeres como los hombres. En proporción a su presencia en la empresa, **no existen diferencias significativas de género en las desvinculaciones por tipo de causa.**
- Más de un 80% del total de desvinculaciones producidas en el año 2022 se concentran en el tramo **20-45 años**, y no se observan diferencias significativas de género en las desvinculaciones por franjas de edad en proporción a su presencia en la empresa. En consecuencia, **no se aprecia correlación entre desvinculaciones (por edad) y necesidades de conciliación.**
- A pesar de lo anterior, se observa que, en análisis vertical, el porcentaje de mujeres desvinculadas que venían trabajando presencialmente es superior al de los hombres desvinculados, mientras que, en el caso de teletrabajo puro, el porcentaje es superior en el caso de los hombres, por lo que debería analizarse si el hecho de que las mujeres abandonen más el trabajo en modalidad presencial puede guardar relación con necesidades de conciliación.
- La mayoría de las desvinculaciones se han producido en contratos indefinidos. No obstante, en proporción a su presencia en la empresa, se observa que **las desvinculaciones de contratos temporales son ligeramente superiores en el caso de las mujeres**, ello es coherente con el hecho de que la temporalidad afecta proporcionalmente más a las mujeres.
- En proporción a su presencia en la empresa, **ha habido más desvinculaciones femeninas en las categorías 1C1, 1C2 y 1C3 (especialmente en esta última), así como en 3E3, AD1 y AD2.** Estas

últimas se corresponden con categorías de directivas (AD), por lo que se dificulta de este modo el mantenimiento de mujeres en puestos de alta responsabilidad.

2. Clasificación profesional

- La mayoría de los grupos son **mayoritariamente masculinos**, solo existiendo paridad (diferencia inferior al 60-40%) en los grupos 1B2, 1C1, 1C2, 1E1, 1E2, 2C1, 2C2 y 2C3, y mayor número de mujeres en los casos de 1C3 y 2D1.
- En proporción a su presencia en la empresa, se observa que **los grupos más feminizados son los 1B2, 1C1 y 1C3, siendo también la presencia femenina proporcional y ligeramente superior a la masculina en las categorías AD1 y AD2 (siendo estas dos últimas las categorías relativas a puestos de dirección).**
- El órgano de administración de la Empresa está compuesto por 5 miembros, siendo **todos hombres**, salvo un consejero (que es además consejero delegado), que es una persona jurídica (SOCIETE GENERALE POUR LES TECHNOLOGIES ET L'INGENI).

3. Formación

- **Más de la mitad de la plantilla de ALTEN ha participado en actividades de formación continua**, esto es, 1.970 personas trabajadoras, de un total de 3.811. La totalidad de estas formaciones ha sido de especialización técnica.
- A pesar de que la mayoría de las personas que han participado en actividades de formación continua son hombres (esto es, el 28% son mujeres y el 72% de hombres -resultados consistentes con la composición masculinizada de la plantilla-, en proporción a su presencia en la empresa, **hay mayor participación femenina en las actividades de formación continua.**
- **Por número de horas de formación**, se observa que (i) en todos los tramos hay infrarrepresentación femenina; (ii) la mayor parte de la plantilla ha realizado formaciones durante menos de 50 horas (tanto hombres como mujeres); y (iii) en proporción a su presencia en la empresa, no se observan diferencias significativas de género.

- La gran mayoría de las personas trabajadoras han realizado las **actividades formativas on-line** (hasta un 90% del total de formaciones; el 10% restante se han realizado en el centro de trabajo). Ello se reproduce tanto para el caso de mujeres como el de hombres.
- Según el horario de las formaciones, se observa que **el 57% de las formaciones se han realizado totalmente fuera de la jornada laboral**. En proporción a su presencia en la empresa, no se observan diferencias significativas de género.
- Finalmente, en cuanto a la **formación en igualdad** se observa que:
 - o En 2021 la mayoría de las personas que recibieron formación en igualdad fueron hombres (un 62.50%). Sin embargo, en 2022 un 94,44% de las personas que se forman en igualdad son mujeres.
 - o En 2021 se impartieron formaciones en igualdad dirigida a la RLT, en concreto, a 3 mujeres y a 1 hombre. En cambio, en 2022 no se ha realizado ninguna formación en igualdad a la RLT.

4. Promoción Profesional

- En el ejercicio 2022, **66 personas han promocionado** (esto es, un 2% de las personas trabajadoras de ALTEN).
- Las promociones, a diferencia de cómo se distribuye la plantilla (con un 26% de mujeres y un 74% de hombres), **son casi equitativas**: un 39% de las personas promocionadas son mujeres, mientras que un 61% son hombres.
- En proporción a su presencia en la empresa, **las mujeres promocionan más que los hombres**: el 3% de las mujeres de la plantilla de la Empresa han promocionado durante el ejercicio 2022, porcentaje que baja al 1% en el caso de los hombres.
- Las promociones **se distribuyen de forma distinta cuando se analiza el nivel jerárquico y la categoría/grupo profesional, por géneros**: las mujeres tienen más presencia en promociones relativas a personal administrativo; los hombres promocionan más en los casos de mandos intermedios y personal técnico. Estos resultados son consistentes con aquellos observados en la distribución de la plantilla por categoría/grupo profesional y género.
- En el caso de directores/as, solo ha habido una promoción, en concreto un hombre.

5. Condiciones de trabajo

- La mayoría de las personas trabajadoras realiza **40 horas semanales**. Ello se reproduce tanto para el caso de los hombres como el de las mujeres.
- Sin embargo, **las mujeres realizan proporcionalmente más jornadas parciales**: un 8,94% de las mujeres trabajan de 20 a 35 horas, mientras que en el caso de los hombres solo representa el 3,42% del total de hombres.
- **Ello podría dificultar, proporcionalmente más a las mujeres, el poder ocupar determinados puestos o proyectos**: según la información facilitada, en algunos puestos de trabajo, por las necesidades del proyecto o tareas a desempeñar, se precisa de una dedicación completa dificultando la posible reducción de jornada.
- En cuanto a horas extraordinarias, destaca el hecho de que **los hombres son más propensos a realizar horas extraordinarias** - aproximadamente un 6,3% de las mujeres de la empresa realiza horas extraordinarias, mientras que en el caso de los hombres asciende a un 8,14-, **y estos realizan proporcionalmente un número de horas extraordinarias superior a las mujeres** -se observa que en los tramos que van de 20 a 80 horas extraordinarias los hombres que en 2022 han realizado horas extraordinarias tienen proporcionalmente porcentajes más altos que las mujeres que han realizado horas extraordinarias, mientras que para el caso de menos de 20 horas el porcentaje es superior para las mujeres-. Ello es habitual dado que las horas extraordinarias dificultan la conciliación y, generalmente, las mujeres tienden a utilizar más los mecanismos de conciliación.
- La **mayoría de las personas trabajadoras que realizan horas complementarias en 2022 son mujeres** (71,43% del total de horas complementarias). Ello es consistente con el hecho de que las mujeres realicen más jornadas parciales (contratos a tiempo parcial).
- En el año 2022, **se produjeron 9 accidentes de trabajo, la mayoría (un 77,78%) de hombres**, y sólo un accidente conllevó una baja por incapacidad temporal de duración superior a 10 días (de un hombre).
- La mayoría de los accidentes de 2022 se han dado en personas que pertenecen al **grupo 3**, grupo que se encuentra **masculinizado**.

- Cabe destacar que la Empresa tiene implantadas medidas de salud laboral o prevención de riesgos laborales dirigidas específicamente a mujeres: **Evaluación de riesgos específica en caso de embarazo o lactancia.**
- En los últimos tres (3) años, **no ha habido movilidad funcional ni geográfica** de personas trabajadoras de la Empresa.
- En cuanto a **modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo**, en los últimos 3 años se han producido un total de 20, el 60% de las cuales fueron hombres. Aunque existe paridad, debe destacarse que **el porcentaje de mujeres afectadas por esta medida es elevado**, dado que es superior a su presencia en la empresa (26,8% de media en los 3 últimos años).
- En cuanto al **número de personas que prestan servicios en centros de trabajo ajenos (en cliente)**, durante los últimos 3 años la distribución entre géneros de esta circunstancia ha variado muy poco, de manera que habitualmente entorno a un 22-24% de las personas que prestan servicios en centros de trabajo ajenos son mujeres (en contraposición, alrededor de un 75-78% son hombres). Ello es **coherente con la composición de la plantilla.**

6. Conciliación

- El **87,82% de la plantilla no tiene hijos/as a cargo**. En este sentido, no se detectan diferencias significativas en la distribución vertical de mujeres y hombres según el número de hijos/as.
- Ninguna mujer tiene personas dependientes distintas a hijos/as, mientras que sí hay 43 hombres que tienen 1 persona dependiente a su cargo, conforme al análisis del Modelo 145 cumplimentado por las personas trabajadoras.
- En cuanto a **medidas de conciliación**, la Empresa ha implantado:
 - Jornadas reducidas
 - Flexibilidad de horarios
 - Adaptación de jornada (art. 34.8 ET)
 - Teletrabajo
 - Transporte colectivo en las oficinas de Madrid
 - Acuerdos con restaurantes o tickets comida

- Posibilidad de elegir vacaciones de forma fragmentada
- Un total de **159 personas se acogieron a las medidas de conciliación, siendo 78 mujeres (49,06%) y 81 hombres (50,94%)**. Todo ello se traduce en que, respecto a la totalidad de plantilla distribuida por géneros, un **8% de las mujeres de la Empresa** han disfrutado de un permiso o excedencia por motivos de conciliación en 2022; mientras que, para el caso de los hombres, **un 3% del total de hombres** han disfrutado de los mismos.
- En particular, en cuanto a jornadas reducidas, hay un desequilibrio muy significativo entre hombres y mujeres, de forma que **el 80,33% de las reducciones de jornada por guarda legal son de mujeres**.

7. Infrarrepresentación femenina

- **Existe infrarrepresentación femenina en la Empresa:** la plantilla en 2022 estaba formada por total de 3.811 personas trabajadoras, de las cuales el 75,47% (2.838) son hombres (2.838 hombres) y el 25,53% (973) mujeres.
- Existe **infrarrepresentación femenina en los distintos centros de trabajo**.
- En consecuencia, existe infrarrepresentación femenina en la distribución por edad (salvo en la banda de edad de menos de 20 años en la que existe paridad), tipo de contrato (salvo en la contratación eventual y de interinidad, en que existe paridad) y modalidad de prestación de servicios.
- Igualmente, existe infrarrepresentación femenina en las contrataciones y en las desvinculaciones, lo que es consistente con la composición masculinizada de la plantilla.
- Al comparar las incorporaciones con las desvinculaciones de los tres últimos años, se observa que la plantilla está creciendo para ambos géneros (hay más incorporaciones que desvinculaciones en ambos casos), pero de forma más acelerada para el caso de los hombres, cosa que no contribuye a reducir la infrarrepresentación femenina en la empresa.
- En 2022, **ha habido prácticamente paridad en la incorporación en puestos de dirección (AD1 y AD2)**.

- En general, la contratación de mujeres en 2022 ha sido siempre inferior a la de hombres, exceptuando los casos 1C3, 2D1 (que coinciden con los puestos que se encuentran feminizados) y AD1, en que han sido superiores en el caso de las mujeres, y en 1E3 donde ha existido paridad.
- En cuanto a la clasificación profesional, hay infrarrepresentación femenina en prácticamente todos los grupos, salvo en los grupos 1B2, 1C1, 1C2, 1E1, 1E2, 2C1, 2C2 y 2C3 (en los que hay paridad) y en el caso de los grupos 1C3 y 2D1 (que se encuentran feminizados).

8. Prevención del acoso sexual

- La Empresa tiene un **protocolo sobre el procedimiento de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo**.
- En cambio, no existe protocolo para el desarrollo de medidas de protección integral contra la violencia de género. A este respecto, **la Empresa nunca ha tenido a ninguna persona trabajadora víctima de violencia de género**, que así lo haya declarado.
- La Empresa **no ha impartido formación en prevención del acoso**.
- La Empresa **no ha tenido ninguna denuncia de acoso** en, al menos, los tres (3) últimos años.

9. Comunicación interna y externa, imagen y lenguaje

- La Empresa tiene una guía de buenas prácticas: **la guía TAP (Talent Acquisition Partner)**.
- Se han realizado **campañas de comunicación o sensibilización**.
- La Empresa busca tener una **imagen, tanto interna como externa**, que transmita los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- La Empresa busca la **capacidad** de su plantilla y **no se refiere al sexo** de las personas.

Anexo II. Resultados de la Auditoría Retributiva.

Tras la realización de la auditoría retributiva de ALTEN se puede afirmar que **no existe ninguna brecha superior al 25% (ni media ni mediana) entre hombres y mujeres en la retribución total no ajustada y sin equiparar**, siendo las diferencias salariales existentes de un 5,96% en la media y de un 2,13% en la mediana.

Por otro lado, **tampoco existen brechas significativas** (superiores al 25%) **en el análisis de las retribuciones totales equiparadas** (esto es, normalizando y equiparando las percepciones de todas las personas trabajadoras, como si hubieran prestado servicios durante todo el año a jornada completa) de la plantilla de ALTEN en el año 2022. Así, la diferencia en la retribución total media de los hombres frente a la de las mujeres fue de un 5,06%, aumentando ligeramente a un 6,10% en la mediana.

Adicionalmente, se ha realizado el análisis retributivo en base a la **valoración de puestos de trabajo** (VPTs) que ha sido elaborado según el sistema **Global Work Measurement** (GWM) de *OMD HR Consulting*. La citada valoración se ha basado en un sistema analítico de asignación de puntos en función de 7 factores de cada puesto de trabajo, como son experiencia, responsabilidad, impacto y valores. Estos factores, a su vez, se clasifican de la siguiente forma:

- (A). **Factores principales**, con escalas de intensidad dinámicas y que varían en función del tipo de carrera profesional en que se ubica el puesto con el nivel de conseguir el nivel de granularidad adecuado. Los factores principales son los siguientes:
 - 1. *Amplitud de gestión* (25%)
 - 2. *Conocimientos* (20%)
 - 3. *Formación y experiencia* (5%)
 - 4. *Autonomía e impacto* (50%)
- (B). **Factores modulares** que, según afirma *OMD Human Resources Consulting*, son difíciles de medir con el resto de los factores principales y que, cuando se presentan con ciertos niveles de intensidad, las organizaciones los perciben como de un valor diferencial. Son los siguientes:
 - 5. *Interacción humana y habilidades de comunicación.*
 - 6. *Complejidad y amplitud geográfica.*
- (C). **Factores contextuales**, que impactan directamente sobre la salud física o psicológica de los profesionales, pero no modifican el valor intrínseco de los puestos. Son los siguientes:

7. Condiciones de trabajo

La metodología OMD GWM tiene una única escala de puntos, compartida por todos los factores, que sigue una simple progresión aritmética de 33 puntos. Los pesos de los factores de la metodología son explícitos. En este caso, los puntos de cada factor se multiplican por el peso correspondiente y es la suma ponderada final la que da lugar al grado/nivel final del puesto. En el caso de ALTEN se han empleado los niveles comprendidos entre el 4 y el 15.

Tras llevar a cabo el **análisis retributivo de la retribución total equiparada y ajustada en atención a la puntuación de la valoración de puesto de trabajo no se han apreciado brechas retributivas significativas (superiores al 25%) en ninguna VPT**. De hecho, no hay ninguna diferencia retributiva cercana al 20%.

Por lo que respecta a la **retribución variable**, la Empresa tiene dos sistemas de retribución variable (sin ser un derecho consolidado o condición más beneficiosa a favor del empleado/a) en función del colectivo al que pertenezcan las personas trabajadoras:

- **STAFF o Business Management Area:** Anualmente se establecen y acuerdan unos parámetros extraordinarios (de resultado, en función de las necesidades, requerimientos del mercado y el negocio de cada unidad de la empresa), para asignar un límite máximo y mínimo respecto de la cantidad económica que compone la retribución variable de las personas trabajadoras de estas áreas.
 - En el caso de las personas trabajadoras del área de STAFF, no es una práctica generalizada la asignación de un bonus, no obstante, en caso de aplicarse, suele corresponder con el 10% del salario bruto anual y puede contemplarse en el precontrato.
 - Para el caso de los empleados de *Business Management Area*, se acuerdan anualmente unos parámetros establecidos por el área de BC&A (Control de Gestión Operacional), en función de la unidad de negocio, de las actividades relacionadas con su actividad comercial, rentabilidad, nuevos clientes y crecimiento.

En todo caso, los objetivos extraordinarios son acordados con las personas trabajadoras de forma individualizada en la carta de bonus con carácter anual, que anula cualquier retribución variable anterior y deja sin efecto.

- **Consultores/as:** Respecto personal de Consultoría, su retribución variable no obedece a parámetros establecidos por la Empresa, sino a las necesidades del proyecto en cuestión, y son negociados

individualmente entre el Business Manager y la persona trabajadora. Generalmente, esta retribución variable se compone de tres objetivos: satisfacción del cliente, ejecución de tareas en plazos establecidos y pacto de permanencia en la Empresa a una determinada fecha.

Las cartas de bonus correspondientes a los consultores se realizan con el soporte del Departamento Jurídico. Una vez formalizada la carta de bonus, el Business Manager responsable del consultor beneficiario de la retribución variable será el encargado de realizar su seguimiento.

En atención a lo anterior, por norma general, y salvo excepciones supervisadas por el Departamento Jurídico, el salario variable en concepto de bonus se devenga anualmente a 31 de diciembre, sin perjuicio de que se realicen pagos anticipados y provisionales por dicho concepto. Es habitual que se realice un pago provisional correspondiente al 30% del bonus en la nómina junio/julio, si se considera que ha cumplido con al menos el porcentaje equivalente a la fecha de los objetivos establecidos, y el restante correspondiente en la nómina de diciembre, enero o febrero.

En conclusión, aunque tras la auditoria salarial no se han evidenciado brechas salariales por razón de sexo, y a que se ha determinado que el sistema retributivo de la Empresa es equitativo y coherente, cabe establecer medidas que mejoren, si cabe, la situación analizada.