

**PUNTO
OMEGA**



III PLAN DE IGUALDAD

ASOCIACIÓN PUNTO OMEGA

PLAN DE IGUALDAD PUNTO OMEGA

Introducción	3
Presentación de la empresa	3
Marco legal	3
Principios que rigen un Plan de Igualdad.	7
Definiciones	7
Compromiso con la Igualdad	9
Partes supcriptoras del plan.	10
Ámbito personal, territorial y temporal.	10
Informe diagnóstico	11
Objeto	11
Metodología	12
Análisis	13
Cultura organizativa	13
Procesos de selección y contratación	14
Clasificación profesional	15
Formación	16
Promociones	16
Condiciones de trabajo	17
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	18
Infra representación femenina	18
Retribuciones	19
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	20
Resultados de la auditoría retributiva	20
Objetivos generales del Plan de Igualdad	26
Objetivos específicos y plan de acción	27
Cultura Organizativa	27
Procesos de selección y contratación	29
Clasificación profesional	31

Formación	32
Promoción	34
Condiciones de trabajo	36
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	37
Infrarrepresentación femenina	38
Retribuciones	39
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	40
Calendario de actuaciones	42
Composición de la comisión negociadora	49
Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica	49
Procedimiento de modificaciones	50
Firma del plan	

Introducción

Presentación de la empresa

PUNTO OMEGA es una entidad sin ánimo de lucro dedicada fundamentalmente a combatir y prevenir la exclusión social, prestar servicios sociosanitarios e impartir formación relacionada con un proceso de inserción sociolaboral a colectivos en situación de vulnerabilidad social.

La Entidad fue fundada el 31 de mayo de 1984. Durante más de tres décadas ha actuado promoviendo el empoderamiento de las personas. Se han desarrollado acciones a través de procesos mediante los cuales se ha reducido la vulnerabilidad social, incrementando las propias capacidades y competencias de los sectores excluidos o en riesgo de exclusión, con el objetivo de promover entre ellos un desarrollo humano y sostenible.

A través de la formación, se han ejecutado acciones para promover la inserción sociolaboral y la mejora de la empleabilidad de jóvenes y otros colectivos en situaciones de vulnerabilidad social.

La Asociación Punto Omega pertenece a diferentes redes de ámbito estatal y autonómico, éstas son:

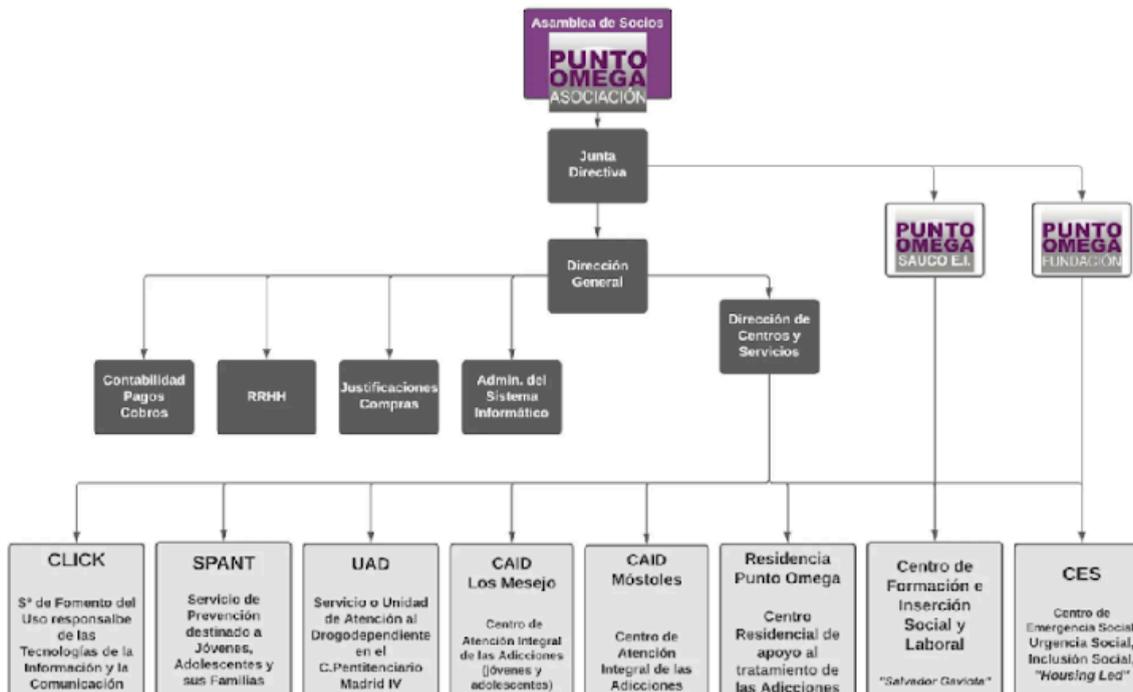
- UNAD: Unión Nacional de Asociaciones de Drogodependientes
- EAPN: Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión.
- RIOD.: Red Iberoamericana de Organizaciones de Drogodependencias.
- AEIS.: Asociación de Entidades de Intervención social de Madrid.
- EMPLAZA: Asociación de Agencias de Colocación dirigidos a población en vulnerabilidad.
- AMEI: Asociación Madrileña de Empresas de Inserción

La Organización cuenta con un sello de calidad en la gestión según el modelo EFQM, en vigor hasta 2025 y la gestión por procesos está instaurada como método de trabajo en toda la Asociación desde diciembre de 2005 y se implementa en cada programa que realiza.

El ámbito de intervención de la entidad es de carácter estatal, si bien en la actualidad, el grueso de las actuaciones se desarrolla principalmente en la Comunidad de Madrid.

Las **relaciones laborales** en PUNTO OMEGA se regulan de acuerdo a su Convenio Colectivo (Convenio Colectivo de la asociación PUNTO OMEGA. 2025 - 2029).

El organigrama de PUNTO OMEGA, a fecha de elaboración de este documento, es el que se muestra a continuación.



PUNTO OMEGA tiene el objetivo de promover el interés general a través de la creación y/o gestión de servicios, centros, proyectos, programas, y en general, a través de todo tipo de actuaciones encaminadas a la atención social, atención socio-sanitaria, atención sanitaria, prestación de formación reglada y no reglada, intermediación laboral, incorporación social e incorporación laboral de grupos en situación de vulnerabilidad que estén o pudieran estar en situación de exclusión social leve, moderada, grave o muy grave.

Los valores de PUNTO OMEGA incluyen el compromiso con los derechos humanos, la excelencia en la gestión y la igualdad de derechos y oportunidades en general, con especial atención al principio de igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.

Marco legal

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

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

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

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla. Posteriormente, se aprueba 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. El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, así como el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva, dan desarrollo a la Ley de Igualdad y regulan los contenidos del diagnóstico de igualdad, de igualdad retributiva y del plan de igualdad, además de detallar las partes intervinientes y el proceso de negociación del plan. El Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de PUNTO OMEGA tiene como fin dar cumplimiento a estos requisitos legales.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores (RLT).

El punto 2 del mismo artículo 45 establece que, en el caso de las empresas de 50 o más trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración de un plan de igualdad con el alcance y contenido establecidos en este capítulo que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral (desarrollado por el Real Decreto 901/2020). Esta obligación se introduce de manera paulatina conforme al RD 6/2019, según el cual la obligación de tener un plan de igualdad para empresas de 50 a 100 trabajadores entrará en vigor el 7 de marzo de 2020.

Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de **medidas evaluables** dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un **diagnóstico negociado**, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras que **contendrá al menos** las siguientes materias, como se especifica en el RD 901/2020:

- a) Cultura organizativa
- b) Procesos de selección y contratación
- c) Clasificación profesional
- d) Formación
- e) Promociones
- f) Condiciones de trabajo
- g) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- h) Infrarrepresentación femenina
- i) Retribuciones
- j) Prevención de acoso sexual y por razón de sexo

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

En lo relativo al cumplimiento del Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva, PUNTO OMEGA cuenta con un registro retributivo en cumplimiento de la norma y con la auditoría retributiva en los términos establecidos por este decreto con anterioridad al plazo legal, que sería el 7 de marzo 2022 para una empresa de plantilla de entre 50 y 100 personas.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en las políticas de RRHH de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de PUNTO OMEGA.

Principios que rigen un Plan de Igualdad.

- **Principio de transversalidad de las políticas de género.** Es la incorporación y la aplicación del Principio de Igualdad de Trato y de Oportunidades entre mujeres y hombres a las políticas de la empresa, de modo que garantice el acceso a todos los recursos en igualdad de condiciones, se planifiquen las políticas teniendo en cuenta las desigualdades existentes y se identifiquen y evalúen los resultados e impactos producidos por éstas en el avance de la igualdad real.
- **Principio de prevención de la discriminación y de información.** Los principios de igualdad y no discriminación son parte de las bases del Estado de Derecho, “todas las personas están obligadas a acatar leyes justas, imparciales y equitativas, y tienen derecho a igual protección de la ley, sin discriminación”, comprometiéndonos a respetar la igualdad de derechos de todas las personas, sin distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión.

- **Principio del diálogo social como base de implementación del sistema: sobre una igualdad participada.** Adoptando medidas para fomentar el diálogo social orientado al seguimiento de las prácticas en el lugar de trabajo sobre acceso al empleo, formación, promoción, seguimiento de convenios colectivos, códigos de conducta e intercambio de buenas prácticas.
- **Principio de prohibición del acoso sexual.** Se considera acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- **Principio de prohibición del acoso por razón de sexo.** Se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- **Principio de no discriminación directa por razón de sexo.** La discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea o haya sido tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra situación comparable, así como todo el trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad. Se velará por evitar la discriminación directa por razón de sexo.
- **Principio de no discriminación indirecta por razón de sexo.** La discriminación indirecta por razón de sexo que se define como la situación en que una disposición, criterio o práctica pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. Se cuidará por evitar la discriminación indirecta por razón de sexo.
- **Principio de prohibición del acoso moral.** Entendemos por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, verbal o físico, realizado de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral del trabajador en sus funciones laborales diarias.

Definiciones

Para asegurar el correcto entendimiento y una interpretación común, se trasladan aquí las definiciones contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, modificada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, de aquellas expresiones que serán contenidas en este documento.

Cualquier otra definición incluida en la Ley y no reproducida en este documento será también de aplicación, así como las que aparezcan en el resto de legislación sobre la materia.

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Igualdad de acceso al empleo, promoción, retribución, comunicación y prevención del acoso.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales

En cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Discriminación directa e indirecta.

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

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Acciones positivas.

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la Ley.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra de dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considera en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Indemnidad frente a represalias.

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

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.

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

Tutela judicial efectiva.

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

La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

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

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

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor a la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Compromiso con la Igualdad

La dirección de PUNTO OMEGA quiere hacer público su compromiso con la igualdad de mujeres y hombres, como muestra de garantía para su cumplimiento. Y se compromete a promover, elaborar, instaurar y aplicar un Plan de Igualdad, en los términos y bajo los principios contenidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y regulación posterior (Real Decreto-ley 6/2019 y Real Decreto 901/2020).

La elaboración y aplicación de dicho Plan es iniciativa de la empresa, si bien este ha sido objeto de negociación colectiva.

Es compromiso fundamental de la empresa la efectiva y plena consecución del Principio de Igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres, en el marco de las relaciones laborales. Solo se entiende el éxito organizativo, profesional y humano de una empresa como la nuestra, desde el respeto absoluto, como presupuesto básico y esencial, del mencionado derecho fundamental.

PUNTO OMEGA. velará por el cumplimiento íntegro y efectivo del Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres, y no tolerará conductas o actuaciones que supongan o puedan suponer potencialmente, directa o indirectamente, discriminación por razón de sexo, en cualquier de sus manifestaciones.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la empresa, desde la selección hasta la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, PUNTO OMEGA asume el Principio de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta.

Por su parte, toda persona que forme parte de PUNTO OMEGA está obligada a respetar el mencionado Principio, debiendo, en todo momento, abstenerse de realizar comportamientos, actuaciones, o manifestaciones que se traduzcan, directa o indirectamente, en discriminación a la mujer, debiendo asimismo poner en conocimiento de la Empresa, cualquier vulneración de este Principio de pudiera conocer.

Las conductas de acoso, sea éste por razón de sexo, sexual, o por cualquier otra causa discriminatoria, o consista en el mero hostigamiento psicológico de una persona empleada sin causa discriminatoria, serán debidamente prevenidas y detectadas, adoptándose en su caso las medidas disciplinarias que sean acordes a los incumplimientos que se produzcan. Para ello, la Empresa se servirá del “Protocolo contra el de acoso laboral y sexual” que tiene aprobado a tal efecto.

Es deseo de la dirección poder contar con el apoyo de los distintos agentes presentes dentro de la empresa, en la puesta en marcha e implantación de este Plan de Igualdad para mujeres y hombres. Solo así, se logrará que este Plan sea un instrumento efectivo en mejora del clima laboral, la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, por tanto, de la mejora en la calidad de vida de las personas, así como de la productividad de la organización.

Partes suscriptoras del plan

El Plan de Igualdad será suscrito tanto por la empresa como por sus trabajadoras y los trabajadores, a través de la comisión negociadora, constituida de manera paritaria entre la representación de la empresa y la representación legal de la plantilla.

Esta comisión negociadora ha conocido, analizado y aprobado el diagnóstico de género realizado y ha aprobado el presente plan.

Ámbito personal, territorial y temporal

El presente Plan de Igualdad se aplicará a todos los trabajadores y trabajadoras de PUNTO OMEGA, con independencia de su nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto. A todos los efectos, se incluye tanto el centro de trabajo existente a la fecha de entrada en vigor del Plan, como los que se creen durante la vigencia de este.

El plan de igualdad será de aplicación a la totalidad de los centros de trabajo que tiene PUNTO OMEGA, así como en cualquier otro que pudiera generarse durante la vigencia temporal del mismo.

El presente Plan de Igualdad entrará en vigor desde el día de su firma, con una duración de 4 años a partir de ese momento. En este mismo sentido, se realizarán el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, con frecuencia anual, de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de Funcionamiento de la Comisión de Igualdad.

Informe diagnóstico

Objeto

El objetivo de este documento es analizar la situación de PUNTO OMEGA en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, de acuerdo con la obligación recogida por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres y regulaciones posteriores (especialmente, 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 Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los

Metodología

La metodología utilizada para la ejecución del diagnóstico de igualdad de PUNTO OMEGA, así como el presente informe, sigue las pautas establecidas por la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres*, 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*, *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* y las guías y manuales relacionados elaborados por el Ministerio correspondiente.

El artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007 establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deben negociar y acordar, con los representantes legales, cómo es el caso de PUNTO OMEGA.

El artículo 46 del mismo texto legal establece que:

- Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados
- Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Análisis

Cultura Organizativa

La organización cuenta con una base sólida sobre la que sustenta su compromiso con la igualdad de oportunidades. En este sentido, destaca el código ético de principios fundamentales de la organización, considerado la guía principal de la asociación

PUNTO OMEGA cuenta con un **plan de igualdad desde 2021 (II plan de igualdad)** y ya de manera voluntaria, la compañía había impulsado su I plan de igualdad de 2015. Se comprueba, mediante el análisis de la documentación aportada que las acciones se han puesto en marcha y están aplicando a las personas que integran el equipo.

La asociación cuenta además con un **área específica de mujer e igualdad** donde se reconocen una serie de objetivos relacionadas con la garantía real del cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

Todos estos aspectos demuestran el compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades.

Se realizan también eventos orientados a garantizar la igualdad real de la plantilla, como la creación de la comisión de socias de la Asamblea para estudiar la implantación de medidas de discriminación positiva en los órganos directivos de la organización, la implantación de un protocolo de lactancia o la publicación de una guía de lenguaje inclusivo.

Se destacan comunicaciones externas en la página web relacionadas con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

En cuanto a la opinión de la plantilla, a la hora de recomendar trabajar a un amigo o amiga o familiar, la mayor parte de las personas encuestadas, con independencia de su sexo, recomendarían trabajar en PUNTO OMEGA a un amigo, amiga o familiar.

Los porcentajes son idénticos en el análisis desagregado por sexo, concretamente: un 91% de mujeres y un 100% de hombres recomendarían trabajar en la asociación a una mujer, y el 91% de mujeres y el 100% de hombres se lo recomendarían a un hombre. En ambos casos, un porcentaje completamente residual de las personas encuestadas (2%) se posicionan en contra de esta afirmación.

La opinión mayoritaria, compartida por un 87% de las personas que participan en la encuesta, es que los trabajadores y trabajadoras de PUNTO OMEGA reciben el mismo trato, con independencia de su género, orientación sexual, origen, etc. En este caso, los porcentajes son prácticamente idénticos en hombres y mujeres. El resto de las personas que participan se encuentran en una posición intermedia “No estoy de acuerdo ni en desacuerdo”.

Por lo que se refiere a la comunicación, la percepción mayoritaria de las personas que responden a la encuesta es muy positiva. Concretamente, un 94%, consideran que, en PUNTO OMEGA, la comunicación interna y externa no es sexista y trata a todos por igual.

En este caso las opiniones están alineadas tanto en hombres como en mujeres, aunque es cierto que la opinión de los hombres es mejor y un porcentaje discreto de mujeres (9%) se sitúa en una posición intermedia: “No estoy de acuerdo ni en desacuerdo”. Con independencia de esto, se debe destacar que nadie se posiciona en contra

La situación de partida es favorable, por lo que se recomiendan acciones dirigidas a dar a conocer e impulsar el nuevo Plan de Igualdad y destacar el compromiso con la igualdad como un valor de la compañía.

Procesos de selección y contratación

PUNTO OMEGA carece de un procedimiento de selección sistematizado.

Con independencia de esto, es cierto que la compañía no cuenta con guiones de entrevistas o pruebas selectivas definidas. El canal de reclutamiento habitual se encuentra en la propia web de la asociación.

Por otra parte, se comprueba que el lenguaje utilizado en las ofertas de empleo es masculino genérico.

El **análisis estadístico** de las incorporaciones producidas en los últimos años pone de manifiesto una tendencia de la compañía hacia lograr el equilibrio en lo referente a las contrataciones (el 45% de las contrataciones de los últimos cuatro años han recaído sobre hombres).

Sin embargo, la tendencia cambia respecto a lo sucedido en años anteriores y la mayoría de las contrataciones del último año de referencia van dirigidas a mujeres. Concretamente, el 72% total de las mismas. En este sentido, la gran mayoría de las altas han tenido lugar mediante la temporal a tiempo completo.

Además, la mayoría de las contrataciones se ocasiona en la categoría profesional “Ingenieros y licenciados”, en personas menores de 30 años y que se ubican en el nivel jerárquico “Resto de la plantilla”.

Además, prácticamente todas las altas se dirigen a personas sin responsabilidades familiares. Tan solo cuatro recaen personas que tienen descendientes a su cargo y todas ellas son mujeres.

Por otro lado, sin tener en cuenta exclusivamente el último año, se observa una tendencia de la compañía hacia la contratación indefinida. De los 113 contratos vigentes en la organización en el momento de referencia del diagnóstico, el 91% son indefinidos. En este mismo sentido, el 76% de estos contratos se dirigen a las mujeres de PUNTO OMEGA. Esto está directamente relacionado con la propia composición de la plantilla y no responde a ningún tipo de sesgo de género.

En relación con los ceses, desde enero de 2021 a diciembre de 2025 el número de bajas sigue una línea estable. En este periodo temporal se han producido 233 bajas, de las cuales un 70% han ido dirigidas a las mujeres de PUNTO OMEGA. La tendencia se repite en 2025, y de las 47 bajas que se han ocasionado, 35 afectan a las mujeres de la organización (74%). En este sentido, más de la mitad de las bajas se deben a la finalización del contrato de trabajo que vinculaba a la persona con la organización.

La mayoría de las bajas afectan a personas con contrato temporal a tiempo completo, con una edad que oscila entre los 30 y los 50, pertenecientes al rango jerárquico “Resto de la plantilla” y sin descendientes a su cargo.

Por lo que se refiere a la **opinión de las personas**, la consideración prácticamente unánime es que hombres y mujeres tiene las mismas posibilidades de ser contratadas en PUNTO OMEGA. El 94% de las personas que participan en la encuesta están a favor de esta afirmación. Las opiniones de hombres y mujeres son prácticamente idénticas.

Por otro lado, el 98% de las personas encuestadas afirman que no se realizan preguntas personales en las entrevistas de selección. Por el contrario, un 3% (todas mujeres) afirmaron que sí se realiza este tipo de preguntas personales y todas ellas consideran que su respuesta fue determinante para que PUNTO OMEGA tomase la decisión final acerca de la contratación.

Clasificación profesional

Además del Convenio Colectivo de aplicación, existe una instrucción propia de puesto, que definen las funciones de los puestos de trabajo incluidos en el organigrama. En concreto, descripción de las tareas principales y tareas adicionales, conocimientos necesarios, experiencia o requisitos esenciales, competencias clave y otros requisitos.

Las categorías profesionales se especifican en lenguaje masculino (Ingenieros y licenciados, Jefes administrativos y de taller, Ayudantes no titulados...).

La totalidad de las categorías profesionales de PUNTO OMEGA están compuestas de manera mayoritaria por mujeres. En este sentido, se debe destacar que más de la mitad de la plantilla se ubica en la categoría profesional “Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección”. Esta se encuentra formada por 42 personas, de las cuales, un 69% son mujeres.

Además, hay que destacar que, casi la totalidad de la plantilla de PUNTO OMEGA tiene formación universitaria.

En términos generales, los departamentos también están formados mayoritariamente por mujeres.

Analizando la distribución por niveles jerárquicos, todos ellos están compuestos mayoritariamente por mujeres. A excepción del rango “Dirección”, este se encuentra integrado por dos personas, un hombre y una mujer (50%).

Entre las personas encuestadas existe una opinión positiva. Así, el 66% de las personas que participan en la encuesta de PUNTO OMEGA entiende que en la empresa no se prefiere a un hombre o una mujer, según el puesto o las tareas a realizar. Además, un porcentaje muy considerable de personas (19%) se posiciona en una posición intermedia: “no estoy ni de acuerdo ni en desacuerdo”. Por otro lado, el 6% de los encuestados y encuestadas se ubica en

contra de esta afirmación. En este sentido, se debe mencionar que todas estas opiniones son de los hombres de la empresa.

Formación

Todo lo relativo a la formación se encuentra estandarizado, siendo el documento principal el Plan Anual de Formación, que en el último año incluye acciones formativas en prevención de riesgos laborales, comunicación efectiva, autocuidado profesional, salud mental....

De manera positiva, hay que destacar que prácticamente la totalidad de los cursos de formación se imparten en horario laboral, y en caso contrario, se compensan. No obstante, es cierto que no se conceden ayudas para formación externa, como másteres o cursos superiores. Tampoco se realiza formación específica dirigida mujeres.

Por lo que se refiere a formación en igualdad de oportunidades, se ha impartido formación en la materia a toda la plantilla.

La organización no dispone de los datos de formación impartida en los últimos cuatro años. Sin embargo, si se tiene en cuenta la opinión de las personas, se entiende que, en PUNTO OMEGA, mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades de recibir formación. Así lo consideran el 98% de las personas encuestadas. Tan solo el 2% se posiciona en contra. En este sentido, todas estas opiniones corresponden a mujeres.

Promociones

La promoción profesional es una parte fundamental dentro de la cultura de respeto y cuidado de las personas que promueve PUNTO OMEGA.

Sin embargo, no existe procedimiento estandarizado de promoción ni herramienta de evaluación del desempeño, que suele ser parte de la base utilizada para determinar quiénes son las personas con un potencial alto dentro de la organización, y por tanto merecedoras de tener prioridad en los procesos de promoción.

Las comunicaciones de las promociones a toda la plantilla se realizan mediante herramienta interna, están redactadas en lenguaje neutro y son accesibles para todas las personas.

No se han dado promociones en PUNTO OMEGA en los últimos cuatro años.

Por lo que se refiere a la opinión de las personas, El 85% de las personas encuestadas considera que el género no es una limitación a la hora de ser ascendido o promocionado (el 85% de las mujeres y el 92% de los hombres están a favor de esta afirmación). Esto puede entenderse

como una diferencia insignificante entre las opiniones de los dos sexos. Además, el 11% de las mujeres que participan en la encuesta se posicionan en contra de esta afirmación.

Condiciones de trabajo

La asociación toma como base lo establecido en el Convenio Colectivo de la organización, así, se establece una jornada de será de 37,50 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

En este mismo documento se establece también el calendario, los horarios y todo lo relativo a vacaciones.

Además, el Convenio Colectivo establece una serie de mejoras en materia de conciliación.

El análisis de datos indica que la gran mayoría de la plantilla de PUNTO OMEGA (88%) trabaja 40 horas semanales. En este sentido, el 74% son mujeres. Esto resulta coherente con la composición porcentual de la plantilla.

Por turnos de trabajo, aquel que cuenta con un mayor volumen de personas es el turno diurno. Aquí se encuentran 109 personas, de las cuales, 80 son mujeres (73%). En todo caso, las diferencias en los turnos no pueden considerarse significativas, y estas están. Además, todas las personas que desarrollan su actividad la laboral en el turno nocturno son mujeres.

En cuanto a los datos de absentismo, la principal causa de absentismo durante el año 2025 ha sido la Incapacidad temporal por accidente no laboral o enfermedad común. Por esta razón se producen un total de 88 absentismo, de los cuales, el 15% corresponden a los hombres de la organización.

En este sentido, las mujeres representan el 85% de lo absentismos totales. Esto no responde a ningún tipo de sesgo, sino que simplemente está relacionado con la propia composición de la plantilla.

El absentismo se concentra en personas con una edad inferior a los 30 años, con contrato indefinido y antigüedad que oscila entre los cinco y 10 años. En relación con el nivel jerárquico y la categoría profesional, la mayor parte del absentismo se da entre “Resto de la plantilla” y en la categoría de “Grupo 1”.

Considerando los resultados de la encuesta a la plantilla, la mayor parte de las personas encuestadas opinan que en la organización disponen de la flexibilidad necesaria para conciliar su vida laboral y personal (77%). En este sentido, se destaca que todas las opiniones de hombres son favorables. Por otro lado, el 11% de las personas que participan en la encuesta se sitúan en una posición contratita. Todas estas respuestas son de mujeres.

En cuanto a la desconexión digital, la encuesta refleja más unanimidad de opiniones y puede considerarse como otra área potencial de la empresa. El 87% de las personas encuestadas están de acuerdo con la afirmación “Siento que puedo desconectar de mi trabajo cuando

termina mi jornada laboral”. Respecto a este ítem, las opiniones más críticas con esta cuestión son de mujeres, y el 9% de las encuestadas establece que no puede desconectar de su trabajo.

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

PUNTO OMEGA refleja en el Convenio Colectivo una serie de mejoras en materia de conciliación.

En cuanto a los datos estadísticos, ambos permisos de conciliación que se ocasionan en 2025 van dirigidos a mujeres. Estos permisos se concentran en la franja de edad entre 30 y 50 años, en personas con contrato indefinido y con formación universitaria que se integran en el nivel jerárquico “Mandos intermedios”.

Por otro lado, se analizan también los datos de conciliación por categoría profesional. Estos permisos se ubican por completo en la categoría profesional “Grupo 1”. Además, uno de los permisos se dirige a una mujer que tiene descendientes a su cargo.

En cuanto a la percepción de las personas, no existen diferencias entre la percepción de las personas encuestadas sobre las posibilidades de tener una familia y trabajar en PUNTO OMEGA para mujeres y hombres. El 97% de las personas encuestadas considera que para las mujeres es posible tener familia y trabajar en la organización (97% en opinión de las mujeres, 92% para los hombres). Por otro lado, el 97% de las personas encuestadas considera que la situación es compatible para los hombres (97% en opinión de las mujeres, 92% para los hombres). Esto es, las opiniones idénticas en hombres y mujeres en cuanto al hecho de que es posible tener una familia y trabajar en PUNTO OMEGA.

Finalmente, la gran mayoría de la plantilla (87%) considera que acogerse a las medidas de conciliación que ofrece la empresa no supone un freno para el desarrollo profesional del trabajador o trabajadora. De nuevo en esta ocasión, los datos son muy parecidos en ambos sexos, aunque es cierto que el residual porcentaje (3%) de personas que se ubica en contra son de las mujeres que participan en la encuesta.

Infra representación femenina

El análisis de la plantilla realizado es consistente con las características del sector tradicionalmente feminizado al que pertenece PUNTO OMEGA. Como se detalla en la sección 3, las mujeres representan el 74% de la plantilla total, y son mayoría en prácticamente todos los grupos profesionales que se analizan en la sección 6.

Analizando la distribución de la plantilla por categorías profesionales, desde una perspectiva de género, se observa que prácticamente todos los grupos están formados mayoritariamente por mujeres. No obstante, se debe destacar que la Dirección está conformado de manera completamente equilibrada por hombres y mujeres.

Se valora positivamente que PUNTO OMEGA lleva tiempo implementando medidas a favor de la igualdad de género y promoviendo la participación de mujeres en todos los niveles con el Plan de Igualdad de 2015 O 2021. Además., la presencia de mujeres en la plantilla se ha mantenido estable en los últimos cuatro años, con porcentajes mínimos de mujeres en plantilla que alcanzan el 73%.

Por otra parte, se constata que las incorporaciones de los últimos años son muy equilibradas en lo que a los sexos se refiere (55% de incorporaciones femeninas en los últimos cuatro años).

Hay que destacar que, los permisos de conciliación se dirigen totalmente al personal femenino de la organización. Eso se explica porque solo se dan dos permisos ; una reducción de jornada para el cuidado de hijos/as y una excedencia voluntaria.

Según las personas encuestadas durante la elaboración de este informe diagnóstico, mujeres y hombres valoran positivamente que PUNTO OMEGA tenga un Plan de igualdad. El 87% de las personas que participan en la encuesta se posiciona a favor de esta afirmación. En este sentido, el 11% se sitúan en contra y todas estas opiniones son de mujeres.

Por lo tanto, se recomienda la necesidad de continuar con el compromiso por la igualdad reflejada en el primer Plan de Igualdad, y reforzar esta tendencia hacia una representación más equilibrada de género.

Retribuciones

PUNTO OMEGA no cuenta con un procedimiento sistematizado en lo que a la política salarial se refiere, sino que se guía por lo establecido en el convenio colectivo de referencia (Convenio Colectivo de la asociación PUNTO OMEGA).

El acuerdo se aplica a toda la plantilla, e incluye un salario base, una serie de complementos salariales y extrasalariales, y las pagas extraordinarias.

Por lo que se refiere a los datos, nos remitimos al informe de auditoría salarial que se presenta junto al plan de igualdad de PUNTO OMEGA.

En opinión de la mayoría de las personas encuestadas, las diferencias salariales que pueden existir en PUNTO OMEGA no están motivadas por el género. Así, el 96% de las personas encuestadas considera que ser hombre o mujer no es un criterio para fijar los salarios dentro de la organización. En este sentido, tan solo el 3% se sitúa en contra y todas estas respuestas son de mujeres.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

PUNTO OMEGA dispone de un **Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo**. Este protocolo demuestra el compromiso de PUNTO OMEGA para prevenir y no tolerar el acoso en todas sus modalidades, incluyendo el acoso digital, acoso sexual y acoso por razón de sexo. Por medio de este protocolo se facilita un procedimiento formal para dar cauce a posibles denuncias, en cumplimiento del artículo 48 de la Ley 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En cuanto a la opinión de la plantilla, la gran mayoría de las personas encuestadas (72%) afirman saber a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el trabajo, o si piensan que un compañero o compañera lo está sufriendo. En este sentido, se puede observar cómo el 18% de las mujeres de la organización se sitúan en contra de esta afirmación.

Por lo tanto, las recomendaciones van dirigidas tanto a la actualización del protocolo (ya en proceso) como a la formación continua del personal con responsabilidades directas en el protocolo y a ampliar las acciones de sensibilización para llegar a todo el personal, especialmente personal con responsabilidad de área o equipos.

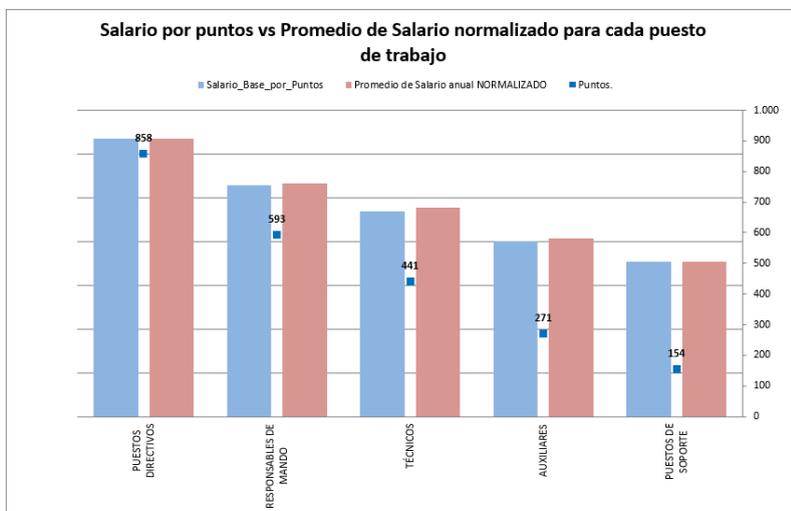
Se recomienda seguir incidiendo en la difusión del protocolo, así como realizar un seguimiento informando regularmente a la RLT de los casos investigados.

Resultados de la auditoría retributiva

Una vez analizado el cumplimiento de los requisitos legales por el SVP (*la herramienta*) utilizado en el informe de auditoría, se analizan los resultados apoyándose en las gráficas resultantes.

Para el cálculo estimativo de salarios por cada puesto de trabajo se ha realizado una asignación proporcional a los puntos obtenidos, poniendo como valores de referencia de cálculo los promedios salariales normalizados más alto y más bajo.

Los 5 niveles establecidos que agrupan la totalidad de los puestos de trabajo, junto con la comparativa de salarios reales normalizados y los estimados, quedan de acuerdo a la siguiente gráfica:



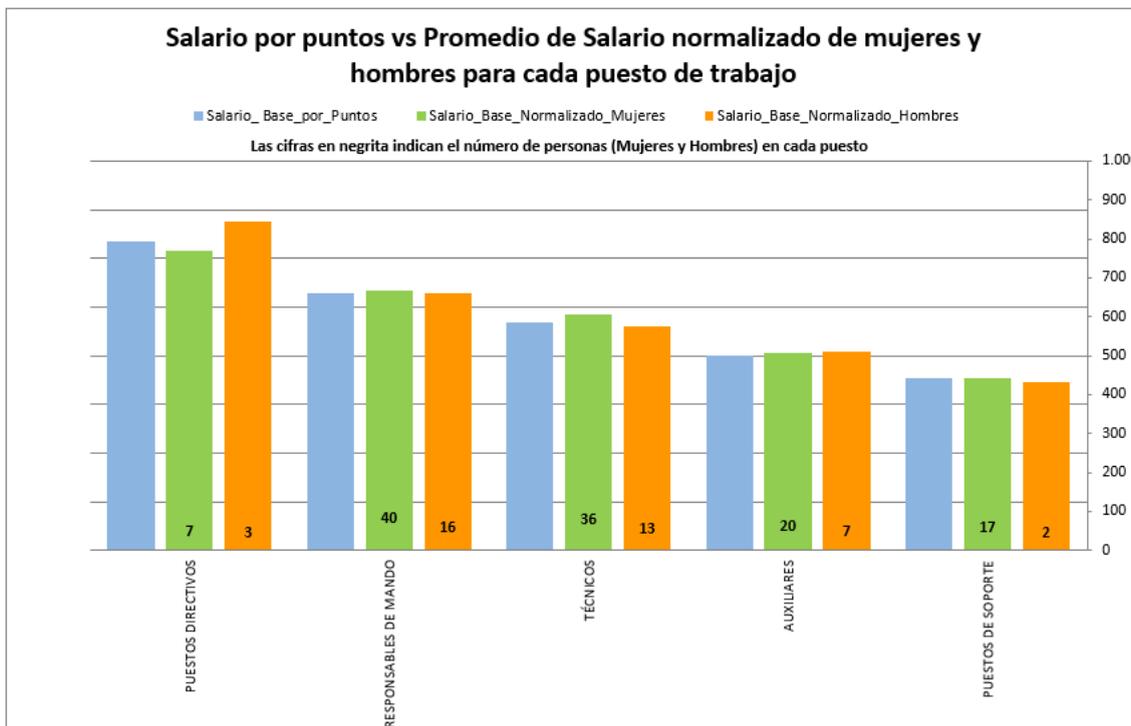
La herramienta oficial del Ministerio de Igualdad para la valoración de puestos de trabajo asigna importes salariales estimados partiendo de la premisa de que tanto el nivel superior (Puestos directivos) como el inferior (Puestos de soporte) están previamente equiparados al 100% los importes normalizados (reales) y los estimados, distribuyéndose el estimado para el resto de los niveles en función de la puntuación obtenida.

Entrando en el análisis detallado de dicha gráfica, y comparando los salarios reales normalizados (anualizados y a jornada completa) con los estimados según el cálculo expuesto más arriba, se desprende lo siguiente:

1. Están equiparadas las percepciones reales y las estimadas (5 niveles de agrupaciones de puestos de trabajo)
2. No se encuentra ningún nivel con estimaciones de salarios superiores al 25% de los realmente percibidos, en relación con los puntos obtenidos, por lo que existe equiparación salarial transversal.

Nivel	Dif.Estim/Normaliz	Puntos
Puestos directivos	0%	858
Responsables de mando	1%	593
Técnicos	2%	441
Auxiliares	2%	271
Puestos de soporte	0%	154

Desagregando por sexos lo visto en la anterior gráfica, ahora se muestra la relación entre salario por puntos y el promedio de salario normalizado.



Dentro de las agrupaciones (niveles) de puestos de trabajo desempeñados tanto por hombres como por mujeres, comprobamos la **brecha existente entre los promedios de salario percibido por trabajadores de cada sexo, como vemos a continuación en la tabla:**

Nivel	Dif.Hombres/Mujeres	Puntos
Puestos directivos	9%	858
Responsables de mando	-1%	593
Técnicos	-5%	441
Auxiliares	0%	271
Puestos de soporte	-3%	154
Brecha de género VPT		

A pesar de que la normativa vigente permita una brecha máxima del 25% como límite para presentar una justificación o medidas correctivas, en su caso, aportamos las siguientes aclaraciones a algunas de las anteriores cifras que explicarían su valor:

- Cada puesto de la escala de *Puestos directivos* está ocupado por un reducido número de personas, lo que hace que la muestra que integra el promedio para ese nivel sea exigua frente al resto de niveles, ocupados generalmente por una pluralidad de

profesionales. Las diferencias se encuentran en los complementos salariales, específicos para cada uno de los puestos.

Por las anteriores razones, las brechas de PUNTO OMEGA son prácticamente inexistentes, muy por debajo del 25% legalmente permitido, por lo que concluimos que en PUNTO OMEGA **existe equidad salarial justificada en todas las escalas de puestos de trabajo, confrontando los resultados obtenidos con el estándar marcado por el RD 902/2020.**

Por otro lado, la información salarial proporcionada por la empresa nos ha servido para elaborar la herramienta de registro retributivo de la misma, resultando con ello los importes anualizados y normalizados al 100% de la jornada correspondientes al año 2024. Dada la variedad de porcentaje de jornadas y las diferentes situaciones que suponen la interrupción de la jornada laboral de un alto número de los trabajadores a lo largo del año, los resultados que aquí se ofrecen corresponden a los salarios equiparados, esto es, en cómputo anual y a jornada completa.

La herramienta también da la opción de separar por escalas, las cuales se refieren a los puestos de trabajo valorados, individualmente considerados. A efectos de preservar la confidencialidad de las retribuciones personales, en las siguientes gráficas, se han ocultado los registros retributivos correspondientes a una sola persona, mostrando sólo el porcentaje de brecha.

Donde no aparece brecha o ésta adquiere el valor 100% indica que no existe representación masculina o femenina, respectivamente, por lo que la brecha no existe.

	Nº	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SA L Ea	TOTAL SALARIO Ea	Tot Extrasalari al Ea	TOTAL Retrib Eq
ESCALA 01	PUESTOS DIRECTIVOS	0%	23%	9%		8%
Hombre	3	21.134	12.610	33.744	0	33.744
Mujer	7	21.134	9.705	30.839	115	30.955
ESCALA 02	RESPONSABLES DE MANDO	0%	-3%	-1%	-70%	-3%
Hombre	16	21.006	5.446	26.451	730	27.181
Mujer	40	21.072	5.624	26.696	1.238	27.934
ESCALA 03	TÉCNICOS	-2%	-22%	-5%	-46%	-7%
Hombre	13	19.147	3.842	22.989	1.017	24.007
Mujer	36	19.505	4.694	24.199	1.481	25.680
ESCALA 04	AUXILIARES	4%	-21%	0%	-4932%	-9%
Hombre	7	17.384	2.979	20.362	37	20.400
Mujer	20	16.735	3.610	20.345	1.867	22.212
ESCALA 05	PUESTOS DE SOPORTE	1%	-25%	-3%		-5%
Hombre	2	14.818	2.470	17.287	0	17.287
Mujer	17	14.635	3.089	17.723	482	18.205

Si se atiende a la columna “**Total salario equivalente**”, y reproduciendo lo ya dicho en el punto “6. Análisis de resultados” anterior, cabe destacar lo siguiente:

- Cada puesto de la escala de *Puestos directivos* está ocupado por un reducido número de personas, lo que hace que la muestra que integra el promedio para ese nivel sea exiguo frente al resto de niveles, ocupados generalmente por una pluralidad de profesionales. Las diferencias se encuentran en los complementos salariales, específicos para cada uno de los puestos.

Por las anteriores razones, las brechas existentes por razón de sexo no superan el 25% legalmente permitido, ni siquiera llegando al 10% de brecha en ninguna de las escalas, por lo que concluimos que en PUNTO OMEGA **existe equidad salarial justificada en todas las escalas de puestos de trabajo, confrontando los resultados obtenidos con el estándar marcado por el RD 902/2020.**

Nº		SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SA L Ea	TOTAL SALARIO Ea	Tot Extrasalari al Ea	TOTAL Retrib Eq
ESCALA 01	PUESTOS DIRECTIVOS	0%	26%	9%		7%
Hombre	3	21.134	11.633	32.766	0	32.766
Mujer	7	21.134	8.656	29.793	0	30.598
ESCALA 02	RESPONSABLES DE MANDO	0%	-17%	-3%		-2%
Hombre	16	21.134	3.767	24.810	0	25.546
Mujer	40	21.134	4.403	25.536	0	25.972
ESCALA 03	TÉCNICOS	0%	0%	-3%		-5%
Hombre	13	19.072	3.987	23.059	0	23.059
Mujer	36	19.083	3.986	23.662	153	24.252
ESCALA 04	AUXILIARES	2%	-24%	-2%		-5%
Hombre	7	16.998	2.833	19.831	0	19.831
Mujer	20	16.719	3.521	20.241	0	20.760
ESCALA 05	PUESTOS DE SOPORTE	2%	-25%	-2%		-2%
Hombre	2	14.818	2.470	17.287	0	17.287
Mujer	17	14.577	3.091	17.666	0	17.666

De nuevo, y si se atiende a los salarios equiparados respecto a la mediana, en la columna “Total salario equivalente”, tampoco existen diferencias significativas frente a la mediana.

Tras el análisis completo realizado sobre la empresa PUNTO OMEGA, se remarca que, en la asignación de pesos a cada grupo de factores, se han tenido en cuenta las particularidades de la compañía, su misión y sus valores corporativos, de modo que la responsabilidad adquiere un 40% de importancia, prácticamente la mitad del total de las puntuaciones, y es el grupo de factores más importante para la empresa.

Le sigue el bloque de conocimientos y aptitudes, con un 31%, dados los requerimientos de base formativa necesarios para el correcto desempeño de la misión, y esfuerzo, con un peso del 29%, por las circunstancias de concentración y de esfuerzo visual requeridos en su ejecución. Es decir, para la empresa, lo más importante es la responsabilidad asumida en las tareas de los puestos de trabajo, la formación y experiencia necesarias para su desempeño, y su ética.

De forma ordenada por su importancia en las valoraciones recibidas por los distintos puestos de trabajo, los factores más relevantes para PUNTO OMEGA son:

- Iniciativa
- Autonomía
- Formación Básica
- Esfuerzo mental-visual
- Ética
- Complejidad del trabajo

Además, todos los puntos otorgados por el SVP corresponden a factores neutros, lo que nos lleva a decidir que no existe sesgo de género a la hora de elegir y ponderar la importancia de los factores. Podemos decir que, en esta Valoración de Puestos de Trabajo, los factores utilizados y sus ponderaciones son los relacionados con la actividad llevada a cabo en PUNTO OMEGA, siendo por tanto los más adecuados para la valoración.

Asimismo, se han analizado todos los puestos de trabajo, junto a sus condiciones singulares que nos llevan a determinar que no se están invisibilizando ninguna de las características específicas de los puestos.

De acuerdo a lo expuesto a lo largo de este informe de Auditoría Salarial se ha podido constatar la adaptación plena del SVP utilizado por PUNTO OMEGA a lo establecido en el RD 902/2020 y la no existencia de discriminación salarial por razón de sexo dentro de cada puesto de trabajo ni de manera transversal a lo largo de todos ellos.

Por lo anteriormente expuesto, y con la justificación aportada en un único caso, concluimos que no procede establecer medida correctiva alguna en materia salarial, una vez confrontados los resultados obtenidos con el estándar marcado por el RD 902/2020.

Objetivos generales del Plan de Igualdad

- Integrar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, fomentando una cultura organizativa alejada de los roles de género estereotípicos.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de selección, acceso al empleo, formación y promoción profesional.
- Asegurar la no discriminación salarial por razón de sexo.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa. Garantizar que el uso de las medidas de conciliación no supone un impacto negativo para la formación y promoción profesional.
- Asegurar el uso de un lenguaje no sexista.
- Garantizar un entorno de trabajo libre de acoso y respetuoso con las personas.

Objetivos específicos y plan de acción

Cultura Organizativa

Objetivos específicos:

- Establecer de manera explícita el compromiso con la igualdad de oportunidades.
- Fomentar una cultura corporativa alejada de los roles de género estereotípicos
- Crear la figura del agente de igualdad

Acción	Indicador	Medios	Plazo	Prioridad	Responsable	objetivos	Obs
Incluir de manera explícita el compromiso con la igualdad de oportunidades en los <i>documentos de comunicación interna y externa</i> de la organización	N.º Documentos Incluidos Si/NO	Internos	vigencia plan	2	Dirección/ RRHH	100% de documentos de comunicación con el compromiso en igualdad de oportunidades (cuantitativo)	
Difusión la plantilla del nuevo plan de igualdad de PUNTO OMEGA el Plan de Igualdad de la compañía, en el momento de su aprobación y, posteriormente, todos los logros alcanzados en la materia, para transmitir, de manera clara, el compromiso con la igualdad de PUNTO OMEGA y las actividades que proactivamente desarrolla para lograr la igualdad real.	N.º comunicados/ informar medios	Internos	vigencia plan	1	RRHH	Comunicados específicos del plan de igualdad cada seis meses (cuantitativo)	
Continuar con las acciones específicas (ej. a través de acuerdos de colaboración con entidades especializadas) para la incorporación de mujeres víctimas de violencia de género en plantilla, o mujeres en riesgo de exclusión	Acuerdos de colaboración para la incorporación de mujeres víctimas de violencia de género en plantilla (SI/NO)	Internos	vigencia plan	2	RRHH	1 acuerdo de colaboración firmado a lo largo del plan (cuantitativo)	

Procesos de selección y contratación

Objetivos específicos:

- Asegurar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todo el proceso de selección.
- Realizar formaciones específicas para las personas implicadas en los procesos de selección.
- Realizar un seguimiento de la contratación desagregado por sexo.
- Retener el talento femenino y crear equipos diversos que incrementen el rendimiento en el trabajo.

Acción	Indicador	Medios	Plazo	Prioridad	Responsable	objetivos	Obs
Incluir de manera explícita el compromiso de PUNTO OMEGA con la igualdad de trato y oportunidades en las ofertas de empleo y otra documentación relacionada	SI/NO	Internos	vigencia plan	1	RRHH	100% de ofertas de empleo con el compromiso en igualdad de oportunidades (cuantitativo)	
Realizar formaciones específica desde la perspectiva de género a las personas implicadas en los procesos de selección, para asegurar el seguimiento de procesos y criterios objetivos que eliminen cualquier sesgo y garanticen la igualdad de oportunidades.	% de personas formadas	Externos	vigencia plan	2	RRHH	100% de las personas implicadas en selección formadas en igualdad (cuantitativo)	
Revisión de la redacción del formulario de solicitud y de las ofertas de empleo para asegurar el uso de un lenguaje inclusivo en todas ellas y que se solicitan solo los datos relevantes al proceso de selección.	SI/NO	Internos	2025 y durante la vigencia del plan	2	RRHH	Revisión de la redacción del formulario de solicitud y de las ofertas de empleo (cualitativo)	

Clasificación profesional

Objetivos específicos:

- Fomentar el equilibrio de género en todas las categorías profesionales
- Promover acciones para incorporar mujeres a puestos tradicionalmente masculinos
- Colaboración con organismos educativos.
- Garantizar la igualdad de valoración en el puesto de trabajo para evitar desigualdad de trato y oportunidades.

Acción	Indicador	Medios	Plazo	Prioridad	Responsable	objetivos	Obs
Acciones positivas para promover la participación de mujeres en puestos y áreas tradicionalmente masculinos.	Introducción acciones de comunicación y/o formativas encaminadas a romper estereotipos de género asociados al sector o al tipo de puesto SI/NO	Internos	vigencia plan	2	Dirección/RRH H	100% de las comunicaciones inclusivas (cuantitativo)	
Revisar el lenguaje utilizado en las descripciones de puesto, para asegurar el uso de un lenguaje neutro y no sexista.	SI/NO	Internos	vigencia plan	1	Dirección/RRH H	Revisión anual de control (cuantitativo)	

Formación

Objetivos específicos:

- Facilitar y asegurar la formación y sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a toda la plantilla.
- Seguimiento de la formación disgregado en hombres y mujeres
- Establecer una cultura formativa basada en la igualdad de trato y de oportunidades.
- Publicar la oferta formativa

Acción	Indicador	Medios	Plazo	Prioridad	Responsable	objetivos	Obs
Continuar con la Formación y Sensibilización en materia de igualdad de género a toda la plantilla, comenzando por aquellos con equipos a su cargo y las personas más directamente vinculadas a la gestión de RRHH (selección, promoción, etc.). Es necesario formar y sensibilizar a todo el personal en la necesidad de asegurar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y eliminar cualquier sesgo o discriminación	% de personas formadas (h/m)	Externos	vigencia plan	1	RRHH	100% de personas con equipos a su cargo formadas en la materia (cuantitativo)	
Hacer pública la oferta formativa (Plan de Igualdad y plataforma de Grupo) al conjunto de la plantilla.	SI/NO	Internos	vigencia plan	2	RRHH	1 comunicado al mes con la oferta formativa de la empresa (cuantitativo)	

Promoción

Objetivos específicos:

- Realizar un seguimiento anual de los procesos de promoción y desarrollo profesional.
- Fomentar la promoción de mujeres mediante una serie de acciones específicas.
- Garantizar la perspectiva de género en los procesos de promoción.
- Favorecer al sexo infrarrepresentado en el acceso a puestos de responsabilidad y conseguir una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles, en igualdad de condiciones, méritos y capacidades.

Acción	Indicador	Medios	Plazo	Prioridad	Responsable	objetivos	Obs
Realizar un seguimiento anual de los procesos de promoción/ cambio de categoría, con datos desagregados por sexo de las personas que se candidatatan a los procesos, para asegurarse que esto ocurre de manera proporcional al perfil de la plantilla y que no existe diferencias en los índices de éxito.	Sistema de control implantado (SI/NO). / Seguimiento anual de promociones desagregado por sexo SI/NO	Internos	vigencia plan	1	RRHH	Establecimiento de un sistema de seguimiento de la distribución de la plantilla (cualitativo)	
Establecer un procedimiento de promoción interna que incluya la convocatoria pública, cuando se detecte una vacante, de modo que cualquier persona de la plantilla pueda comprobar si cumple con los requisitos exigidos y en tal caso, postularse al puesto.	Procedimiento de promoción interna público. SI/NO	Internos	vigencia plan	2	RRHH	Establecimiento de un procedimiento de promoción interna (cualitativo)	
Formación en igualdad y sesgos de género a los responsables de equipo y gestión de talento que intervienen en los procesos de evaluación y promoción completan formaciones enfocadas a la igualdad y la eliminación de posibles sesgos de género.	% de personas formadas	Externos	Durante la vigencia del Plan	1	RRHH	100% de personas con equipos a su cargo formadas en la materia (cuantitativo)	

Condiciones de trabajo

Objetivos específicos:

- Fomentar el uso de las medidas de conciliación, mediante una comunicación proactiva de estas.
- Crear el protocolo de desconexión y asegurar su difusión a la plantilla y su cumplimiento por la plantilla.
- Trabajar en la identificación de necesidades en materia de conciliación
-

Acción	Indicador	Medios	Plazo	Prioridad	Responsable	objetivos	Obs
Comunicar las medidas de conciliación existentes para que las personas interesadas tengan conocimiento de las opciones disponibles para una mejor conciliación (tanto las medidas puestas en marcha, voluntariamente, por la compañía, como las legalmente establecidas).	Número de comunicados referidos a las medidas de conciliación existentes	Internos	Toda la vigencia del Plan	2	RRHH	Una comunicación al trimestre de las medidas de conciliación existentes (cuantitativo)	
Creación y difusión del protocolo de desconexión digital y sensibilización sobre desconexión digital a toda la plantilla	Protocolo de desconexión digital. SI/NO	Internos	Toda la vigencia del Plan	1	RRHH	Establecimiento de un protocolo de desconexión digital (cualitativo)	

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

Objetivos específicos:

- Fomentar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Desarrollar medidas de conciliación y corresponsabilidad para un mejor equilibrio entre trabajo y vida.

Acción	Indicador	Medios	Plazo	Prioridad	Responsable	objetivos	Obs
Fomentar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, realizando campañas informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a los empleados hombres, sobre las medidas de conciliación existentes. Informar a toda la plantilla sobre la posibilidad de disfrutar estos tanto por parte del padre como de la madre (ej. lactancia)..	campañas informativas y de sensibilización SI/NO	RRHH	Vigencia Plan	2	RRHH	Realizar al menos una campaña al año (cuantitativo)	
Puesta en marcha medidas especialmente orientadas al fomento de la corresponsabilidad.	Medidas específicas orientadas a la corresponsabilidad. SI/NO	RRHH	Vigencia Plan	2	RRHH	Establecer al menos una medida nueva relativa a fomentar la corresponsabilidad (cuantitativo)	

Infrarrepresentación femenina

Objetivos específicos:

- No se requieren acciones.

Retribuciones

Objetivos específicos:

- Garantizar una política retributiva ausente de discriminación por sexo, promoviendo la igualdad salarial entre mujeres y hombres para trabajos de igual valor.

Acción	Indicador	Medios	Plazo	Prioridad	Responsable	objetivos	Obs
Realizar periódicamente una auditoría retributiva, con perspectiva de género, de acuerdo al Real Decreto 902/2020 (incluye el SVPT)	Informe auditoría retributiva (Sí/No)	Por determinar	vigencia plan	1	RRHH	realizar cada 4 años desde el momento de la firma del plan de igualdad una auditoría retributiva con perspectiva de género (cuantitativo)	
Realización anual del registro	Informe anual de análisis de la retribución.	RRHH	vigencia plan	1	RRHH	Realizar anualmente el registro salarial acorde a lo establecido en la legislación (cuantitativo)	

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Objetivos específicos:

- Asegurar el conocimiento del Protocolo contra el acoso laboral y sexual.
- Realizar un seguimiento de eficacia del protocolo.
- Continuar y amplificar las acciones de difusión del protocolo.
- Considerar la introducción de medidas de apoyo a las víctimas.

Acción	Indicador	Medios	Plazo	Prioridad	Responsable	objetivos	Obs
Difusión del Protocolo prevención del acoso entre toda la plantilla, a través de acciones de comunicación, formación y sensibilización.	N.º de comunicaciones/ N.º de acciones de sensibilización / Difusión del protocolo para las nuevas incorporaciones sí/no	Externos	2025 y durante toda la vigencia plan	1	RRHH	realizar cada 6 meses (coincidiendo con la revisión de la medida) una comunicación específica del protocolo (cuantitativo)	
Revisión y actualización del Protocolo de acoso incluyendo la protección del colectivo LGTBI (Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI)	Protocolo revisado y actualizado. SI/NO	Por determinar	vigencia plan	2	RRHH/DIRECCIÓN	Actualizar el protocolo al menos una vez durante la vigencia del plan (cuantitativo)	

El Plan de Igualdad contará con las instalaciones, equipos y medios suficientes para cumplir con los objetivos propuestos en el presente Plan de Igualdad. Asimismo, parte de las acciones planteadas no requerirán de dotación presupuestaria, puesto que constituyen iniciativas que se desarrollarán dentro de actuaciones ya vigentes o que contarán con los recursos humanos ya existentes.

Al mismo tiempo, la empresa podrá solicitar cuantas subvenciones y ayudas económicas públicas sean convocadas para la realización de las actividades.

Calendario de actuaciones

Acción	Puesta en marcha	1º revisión	2º revisión	3º revisión	4º revisión	5º revisión	Evaluación final
1. Incluir de manera explícita el compromiso con la igualdad de oportunidades en los <i>documentos de comunicación interna y externa</i> de la organización	septiembre de 2025	Enero de 2026	Septiembre de 2026	Enero de 2027	Septiembre de 2027	Enero de 2028	Enero de 2029
2. Difusión la plantilla del nuevo plan de igualdad de PUNTO OMEGA el Plan de Igualdad de la compañía, en el momento de su aprobación y, posteriormente, todos los logros alcanzados en la materia, para transmitir, de manera clara, el compromiso con la igualdad de PUNTO OMEGA y las actividades que proactivamente desarrolla para lograr la igualdad real.	Enero de 2025	Enero de 2025	Junio de 2025	Enero de 2026	Junio de 2026	Enero de 2027	Junio de 2027
3. Continuar con las acciones específicas (ej. a través de acuerdos de colaboración con entidades especializadas) para la incorporación de mujeres víctimas de violencia de género en plantilla, o mujeres en riesgo de exclusión	Enero de 2025	Enero de 2025	Junio de 2025	Enero de 2026	Junio de 2026	Enero de 2027	Junio de 2027
4. Incluir de manera explícita el compromiso de PUNTO OMEGA con la igualdad de trato y	Enero de 2025	Enero de 2025	Junio de 2025	Enero de 2026	Junio de 2026	Enero de 2027	Junio de 2027

oportunidades en las ofertas de empleo y otra documentación relacionada							
5. Realizar formaciones específicas desde la perspectiva de género a las personas implicadas en los procesos de selección, para asegurar el seguimiento de procesos y criterios objetivos que eliminen cualquier sesgo y garanticen la igualdad de oportunidades.	Enero de 2025	Enero de 2025	Junio de 2025	Enero de 2026	Junio de 2026	Enero de 2027	Junio de 2027
6. Revisión de la redacción del formulario de solicitud y de las ofertas de empleo para asegurar el uso de un lenguaje inclusivo en todas ellas y que se solicitan solo los datos relevantes al proceso de selección.	Enero de 2025	Enero de 2025	Junio de 2025	Enero de 2026	Junio de 2026	Enero de 2027	Junio de 2027
7. Acciones positivas para promover la participación de mujeres en puestos y áreas tradicionalmente masculinos.	Enero de 2025	Enero de 2025	Junio de 2025	Enero de 2026	Junio de 2026	Enero de 2027	Junio de 2027
8. Revisar el lenguaje utilizado en las descripciones de puesto, para asegurar el uso de un lenguaje neutro y no sexista.	Enero de 2025	Enero de 2025	Junio de 2025	Enero de 2026	Junio de 2026	Enero de 2027	Junio de 2027
9. Continuar con la Formación y Sensibilización en materia de igualdad de género a toda la plantilla, comenzando por aquellos con equipos a su cargo y las	Enero de 2025	Enero de 2025	Junio de 2025	Enero de 2026	Junio de 2026	Enero de 2027	Junio de 2027

<p>personas más directamente vinculadas a la gestión de RRHH (selección, promoción, etc.). Es necesario formar y sensibilizar a todo el personal en la necesidad de asegurar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y eliminar cualquier sesgo o discriminación</p>							
<p>10. Hacer pública la oferta formativa (Plan de Igualdad y plataforma de Grupo) al conjunto de la plantilla.</p>	Enero de 2025	Enero de 2025	Junio de 2025	Enero de 2026	Junio de 2026	Enero de 2027	Junio de 2027
<p>11. Realizar un seguimiento anual de los procesos de promoción/ cambio de categoría, con datos desagregados por sexo de las personas que se candidatan a los procesos, para asegurarse que esto ocurre de manera proporcional al perfil de la plantilla y que no existe diferencias en los índices de éxito.</p>	Enero de 2025	Enero de 2025	Junio de 2025	Enero de 2026	Junio de 2026	Enero de 2027	Junio de 2027
<p>12. Establecer un procedimiento de promoción interna que incluya la convocatoria pública, cuando se detecte una vacante, de modo que cualquier persona de la plantilla pueda comprobar si cumple con los requisitos exigidos y en tal caso, postularse al puesto.</p>	Enero de 2025	Enero de 2025	Junio de 2025	Enero de 2026	Junio de 2026	Enero de 2027	Junio de 2027

<p>13. Formación en igualdad y sesgos de género a los responsables de equipo y gestión de talento que intervienen en los procesos de evaluación y promoción completen formaciones enfocadas a la igualdad y la eliminación de posibles sesgos de género.</p>	Enero de 2025	Enero de 2025	Junio de 2025	Enero de 2026	Junio de 2026	Enero de 2027	Junio de 2027
<p>14. Comunicar las medidas de conciliación existentes para que las personas interesadas tengan conocimiento de las opciones disponibles para una mejor conciliación (tanto las medidas puestas en marcha, voluntariamente, por la compañía, como las legalmente establecidas).</p>	Enero de 2025	Enero de 2025	Junio de 2025	Enero de 2026	Junio de 2026	Enero de 2027	Junio de 2027
<p>15. Creación y difusión del protocolo de desconexión digital y sensibilización sobre desconexión digital a toda la plantilla</p>	Enero de 2025	Enero de 2025	Junio de 2025	Enero de 2026	Junio de 2026	Enero de 2027	Junio de 2027
<p>16. Fomentar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, realizando campañas informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a los empleados hombres, sobre las medidas de conciliación existentes. Informar a toda la plantilla sobre la posibilidad de disfrutar estos tanto por parte del padre como de la</p>	Enero de 2025	Enero de 2025	Junio de 2025	Enero de 2026	Junio de 2026	Enero de 2027	Junio de 2027

madre (ej. lactancia).							
17. Realizar periódicamente una auditoría retributiva, con perspectiva de género, de acuerdo al Real Decreto 902/2020 (incluye el SVPT)	Enero de 2025	Enero de 2025	Junio de 2025	Enero de 2026	Junio de 2026	Enero de 2027	Junio de 2027
18. Realización anual del registro	Enero de 2025	Enero de 2025	Junio de 2025	Enero de 2026	Junio de 2026	Enero de 2027	Junio de 2027
19. Difusión del Protocolo prevención del acoso entre toda la plantilla, a través de acciones de comunicación, formación y sensibilización.	Enero de 2025	Enero de 2025	Junio de 2025	Enero de 2026	Junio de 2026	Enero de 2027	Junio de 2027
20. Revisión y actualización del Protocolo de acoso incluyendo la protección del colectivo LGTBI (Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI)	Enero de 2025	Enero de 2025	Junio de 2025	Enero de 2026	Junio de 2026	Enero de 2027	Junio de 2027

Composición de la comisión negociadora

Está compuesta de manera paritaria por personas que actúan en representación de la empresa y por personas de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras de la organización.

La parte de la empresa está integrada por:

- David Barriopedro Ayuso

La representación sindical está formada por:

- Rocío Serrano Lara

Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica

Tal y como establece la Ley 3/2007 de Igualdad de género entre mujeres y hombres, PUNTO OMEGA ha constituido formalmente una Comisión de Igualdad formada de manera paritaria por el mismo número de representantes de la empresa que de representantes de los trabajadores y trabajadoras, al tiempo que se ha respetado la paridad en cuanto a la representación de género.

Este comité de igualdad tiene entre sus funciones:

- Llevar a cabo un seguimiento y evaluación periódica cada 6 meses de las medidas previstas en el plan de igualdad. Siempre en consonancia con el calendario de actuaciones que aparece estipulado en los objetivos específicos y el plan de acción definidos en el presente plan.
- Evaluar los objetivos y medidas establecidos en el plan de igualdad, identificando los medios humanos y materiales necesarios para tal fin.
- Revisar las medidas del plan de igualdad en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o incluso dejar de aplicar alguna medida en función de los efectos que vayan apreciándose a lo largo del tiempo.
- Revisar los resultados del diagnóstico con el fin de poder establecer las acciones que constituirán el Plan de Igualdad de la empresa.
- Velar por el cumplimiento de las acciones que constituyen el Plan de Igualdad, los plazos

y los recursos para llevarlas a cabo, así como realizar las actuaciones relacionadas con el seguimiento y evaluación de estas.

- Recibir, gestionar y responder las dudas o cuestiones que surjan a la plantilla en materia de igualdad de género o relacionadas con la redacción, desarrollo, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

El funcionamiento, composición y responsabilidades de la Comisión de Igualdad están enumerados tanto en el Acta de Constitución de la Comisión de Igualdad como en su Reglamento de Funcionamiento. Junto con las acciones del Plan de Igualdad, se comunicará a la plantilla de la empresa qué personas constituyen dicha Comisión, así como la forma de contacto con ellos.

Procedimiento de modificaciones

Como se ha citado en el apartado anterior y de manera periódica en el seno de la Comisión de Igualdad, se realizará un seguimiento del grado de ejecución de las medidas previstas en el Plan, en tiempo y forma (previsto en el calendario de actuaciones). En este sentido, se valorará el impacto del plan de igualdad en la empresa y el correcto desempeño de los indicadores asociados a cada una de estas acciones.

Se revisarán las medidas del Plan de Igualdad en cualquier momento a lo largo de su vigencia, con el fin de añadir, modificar o dejar de aplicar alguna medida en función de los efectos que vayan apreciándose a lo largo del tiempo.

Además, el pertinente plan de igualdad se revisará en todos los supuestos donde concurren las siguientes circunstancias:

1. 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
2. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
3. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
4. Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, 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

5. 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
6. Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad.

La Comisión de Seguimiento será la encargada de resolver las modificaciones que pudieran surgir en dichos supuestos, o en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisiones periódicas del plan. Para ello, se requerirá la solicitud de convocatoria de una reunión extraordinaria por cualquiera de las representaciones de la Comisión de Seguimiento, que deberá ser convocada en el plazo máximo de treinta días. La Comisión deberá resolver los asuntos que sean sometidos a su conocimiento en el plazo máximo de treinta días.

En caso de que las discrepancias persistan, las partes podrán acordar su sometimiento a los procedimientos de mediación y arbitraje regulados en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC) vigente en cada momento o, en su caso, en función de las reglas competenciales que correspondan, a los procedimientos de mediación y arbitraje existentes en cada una de las Comunidades Autónomas en los que la Empresa tiene centros de trabajo.

Firma del Plan de Igualdad

En Móstoles, el 30 de julio de 2025, por los siguientes miembros:

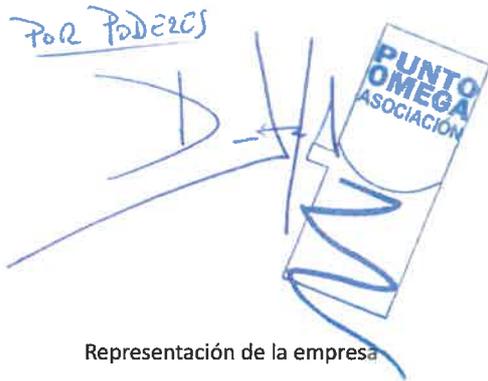
Por parte de la empresa:

- David Barriopedro Ayuso, presidente y representante legal.

Por parte de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras:

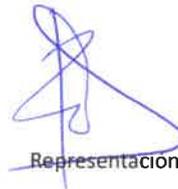
- Rocío Serrano Lara, delegada sindical

Por Poderes



Representación de la empresa

David Barriopedro Ayuso



Representación sindical

Rocío Serrano Lara