

PLAN DE IGUALDAD

ENTELGY CONSULTING, S.A.



Contenido

QUIENES SOMOS 3

INTRODUCCION..... 4

MARCO JURIDICO DEL PLAN DE IGUALDAD..... 6

PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD 8

RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO 9

PLAN DE IGUALDAD.....28

1. Determinación de las partes que lo conciertan28

2. Ambito Personal, Territorial y Temporal29

2.Objetivos30

 a. Generales.....30

 b. Específicos30

 c. Medios.....32

3. Programa de acciones positivas.....33

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....56

CALENDARIO60

GLOSARIO62

QUIENES SOMOS

ENTELGY CONSULTING, S.A. es una sociedad mercantil cuya actividad se enmarca en la consultoría informática, dedicada a la prestación de servicios de asesoramiento y consultoría global y de gestión de empresas, siendo su actividad principal, la consultoría informática.

Para poder ofrecer el mayor valor a sus clientes, en Entelgy trabaja bajo unos principios que les hacen ser lo que son:

Inspiradores & Proactivos: Siempre buscando el mañana, anticipándonos a las necesidades futuras. Su área de Innovación Sinapsis hace realidad su visión de “aportar” más valor mediante la innovación, utilizando las capacidades tecnológicas de la compañía y generando soluciones que dan respuesta a los retos de negocio actuales. Su presencia global en varios continentes les proporciona una visión que les permite anticiparse a los nuevos retos del mundo.

Cercanos & Comprometidos: Comprometidos con sus clientes y con su talento. Con una presencia global quieren aportar a sus clientes sinergias, inspiración y equipos multidisciplinares para afrontar cualquier reto, en cualquier lugar.

Ágiles & Dinámicos: Les gusta hacer que las cosas sucedan, y que sucedan rápido, adaptándose a una realidad cambiante. Desarrollan alianzas y acuerdos con organizaciones innovadoras, porque creen en la colaboración, la cocreación y la evolución de mano de los mejores especialistas en cada una de sus áreas. Por eso trabajan cada día para ampliar sus alianzas estratégicas con los actores más importantes.

Expertos & Eficientes: La excelencia por bandera. Desde sus comienzos, Entelgy ha apostado por incluir en sus modelos y marcos metodológicos estándares de reconocimiento internacional. Son uno de los líderes de ámbito nacional que dispone de este conjunto de modelos de forma simultánea.

Todo ello trabajando sin descanso para facilitar y acelerar el cambio de sus clientes a la velocidad que necesitan para alcanzar sus retos de negocio del mañana, hoy.

En Entelgy son entusiastas, les apasiona lo que hacen. Sus valores definen el trabajo que realizan. Saben que cada persona cuenta y cuida al máximo cada detalle. Son, de principio a fin, una empresa de PERSONAS y esa es su máxima diferenciación: sus PROFESIONALES.

INTRODUCCIÓN

En ENTELGY CONSULTING, S.A se fomenta un entorno de trabajo en el que se promueva la igualdad y el respeto a la diversidad entre todas aquellas personas que forman parte de nuestra compañía, sin que la etnia/raza, sexo, edad o cualquier otra circunstancia personal determine un comportamiento distinto por parte de la empresa.

No obstante, conscientes de que hay que seguir trabajando para que esta realidad se haga efectiva en todos los aspectos, y fieles a su compromiso con la sociedad y con su cultura y visión de crear un mejor día a día en las personas que forman su plantilla, manifiesta su firme compromiso para impulsar este principio y ser proactivos en la consecución de este.

Este compromiso es transversal, puesto que abarca todos los procesos y actividades que lleva a cabo, desde la selección hasta el desarrollo profesional y la promoción del talento, pasando por la formación, la salud laboral y la gestión de la retribución.

Todo ello se transforma en el presente Plan de Igualdad, como marco de actuación general en materia de igualdad de oportunidades en ENTELGY CONSULTING, S.A. El desarrollo, implementación y evaluación de este Plan cuenta con la supervisión activa e imprescindible de la Comisión de Igualdad.

Este Plan de Igualdad nace de un sólido pasado, construido entre todos y todas, en el que ya se había avanzado en numerosas acciones positivas que fomentaban la igualdad de oportunidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, plasmado en nuestro anterior Plan de Igualdad vigente.

Con el Plan de Igualdad, la empresa se reafirma en su deseo de promover una cultura de diversidad e igualdad. Por eso, en este contexto, asumimos el compromiso de mantener y desarrollar un entorno de trabajo en el que se respete y valore la

diversidad y se promueva la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en cada uno de los ámbitos en los que la Compañía desarrolla su actividad.

En cuanto a la política de comunicación, asume también el deber de informar acerca de las medidas adoptadas y las acciones desarrolladas en materia de igualdad de oportunidades, así como de su posterior seguimiento.

En ENTELGY CONSULTING, S.A se seguirá manteniendo el compromiso con la igualdad de oportunidades y respecto a la diversidad, velando por el cumplimiento de este Plan de Igualdad y facilitando los recursos necesarios para ello. No duda que alcanzará todos sus objetivos para continuar fomentando la Diversidad en la compañía.

El presente Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar las posibles discriminaciones existentes por razón de sexo.

Para alcanzar este objetivo principal, es necesario contemplar la implantación de medidas y acciones positivas entendidas como, los instrumentos necesarios para alcanzar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres con el fin de superar situaciones de constatable desigualdad fáctica, que no han podido ser corregibles por la sola formulación del principio de igualdad jurídica o formal. Tal y como establece la LOIEMH (exposición de motivos), tales medidas, por su carácter excepcional, sólo pueden ser aplicables en tanto subsistan dichas situaciones y, para respetar el derecho a la igualdad y no discriminación reconocido en el artículo 14 de la Constitución española, habrán de ser razonables y proporcionados en relación con el objetivo perseguido en cada caso, que no puede ser otro que el de superar las situaciones de desigualdad de las mujeres en relación con los hombres en cada uno de los supuestos que se pretenda corregir con la aplicación de una acción positiva.

El Plan de Igualdad establecerá los concretos 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.

MARCO JURÍDICO DEL PLAN DE IGUALDAD

La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es un principio universalmente reconocido, que se ha ido desarrollando y articulando a través de diferentes normativas de ámbito internacional, nacional y autonómico.

En el ámbito internacional se debe de tener en cuenta la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948; la Convención sobre los derechos públicos de mujer de 1952, la Convención sobre la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer (CEDAW) de 1979, ratificada por España en 1983; la Plataforma de Acción de Beijing, aprobada en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres organizada por Naciones Unidas en 1995; y recientemente los Objetivos de desarrollo sostenible de la Agenda 2030, aprobada en 2015, cuyo Objetivo 5 llama a los estados a “lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”.

La Unión Europea recoge como principio fundamental (Tratado de Ámsterdam 01.05.97), 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 el ámbito nacional, la Constitución de 1978 proclama en su Art. 14 que los españoles son iguales ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Encomendando el Art. 9.2 a los poderes públicos a promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

Ley Orgánica 3/2007 (LOIEMH) para la Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres - dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre las mujeres y los hombres. Estableciendo el Art. 43 que, mediante la negociación colectiva, se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres. Respecto a la elaboración y aplicación de los planes de igualdad el Art. 45 obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta

finalidad, 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 los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral. Aclarando que, en el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con la representación legal de las personas trabajadoras.

RD ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, introdujo modificaciones en la LOIEMH, entre ellas, la obligación de las empresas de contar con un plan de igualdad a partir de 50 personas trabajadoras, adaptándose progresivamente en el tiempo.

Recientemente, el Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, 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. Este surge para cumplir el mandato de registro y desarrollar su procedimiento, estableciendo la inscripción obligatoria, sean los planes de carácter voluntario o no; además de establecer el contenido mínimo de este para su adecuación e impacto.

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres, sigue la misma línea e introduce la auditoría retributiva como pieza esencial del diagnóstico del plan de igualdad, definiendo los elementos a contener, así como el registro salarial al que deben tener acceso las personas trabajadoras y/o la representación legal en aras de garantizar la transparencia salarial y erradicar las diferencias salariales sexistas.

Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, cuyo objeto de la norma es la garantía y protección integral del derecho a la libertad sexual y la erradicación de todas las violencias sexuales, y su finalidad la adopción y puesta en práctica de políticas efectivas, globales y coordinadas entre las distintas administraciones públicas competentes (incluidas las laborales), a nivel estatal y autonómico, que garanticen la sensibilización, prevención, detección y la sanción de las violencias sexuales, e incluyan todas las medidas de protección integral pertinentes que garanticen la respuesta integral especializada frente a todas las formas de violencia sexual, la atención integral inmediata y recuperación en todos los ámbitos en los que se desarrolla la vida de las mujeres, niñas, niños y adolescentes, en tanto víctimas principales de todas las formas de violencia sexual.

La empresa de acuerdo con lo establecido en el art. 15.3 de la 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, promoverá y garantizará la igualdad de trato de oportunidades de las personas trans, con especial atención a las mujeres trans.

PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de ENTELGY CONSULTING, S.A se reunió para su constitución el 02.02.24.

Los objetivos generales recogidos en su reglamento de funcionamiento han sido:

- Garantizar el principio de Igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres como objetivo a lograr dentro de las políticas de la Empresa y en particular las referidas a la gestión de los Recursos Humanos.
- Consolidar la Igualdad como valor fundamental dentro de nuestra cultura corporativa.
- Impulsar la puesta en marcha de todas aquellas políticas y acciones necesarias para alcanzar la Igualdad de Oportunidades para los hombres y mujeres de forma real y efectiva de nuestra empresa.

Asimismo, sus funciones y competencias:

- a. Negociación y elaboración del diagnóstico, así como de la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- b. Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- c. Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- d. Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- e. Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.

- f. Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación

Las personas que integran la Comisión Negociadora por cada una de las partes han sido las siguientes:

Por una parte, la representación de la empresa

Paloma Lucas – Directora de Relaciones Laborales

Leticia Raspeño – Técnica Relaciones Laborales

Magali Garcia Zavagnini - Técnica senior laboral

Por la representación de las personas trabajadoras

Soraya Cejudo Garcia – CC.OO

Aránzazu Macho Jimenez – CC.OO

Federación Servicios de Madrid CC.OO– En representación de los centros sin RLPT

RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO

A. DATOS DE LA EMPRESA

- **Nombre o Razón Social:** ENTELGY CONSULTING, S.A,
- **Forma jurídica:** Sociedad Anónima.
- **Actividad:** Consultoría Informática
- **Provincia:** Madrid - 28034
- **Dirección:** Cl Llano Castellano, nº 43
- **Página web:** <https://www.entelgy.com>

B. METODOLOGÍA DEL DIAGNÓSTICO

Para la elaboración del diagnóstico, se ha seguido las recomendaciones incluidas en el Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa elaborado por la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género y el Ministerio de Igualdad así como los criterios admitidos por diferentes instituciones y organismos que trabajan en la normalización de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, que concretan los pasos a seguir y la información a obtener para elaborar dicho diagnóstico. Tal y como indica dicho Manual, "El informe de diagnóstico constituye el documento base del trabajo para realizar el Plan de Igualdad. Tal y como se ha señalado, se trata de un análisis desde la perspectiva de género, que supone un debate interno, y finalmente, la formulación de propuestas que puedan integrarse en un Plan de Igualdad".

Para la elaboración y metodología ha sido necesario recopilar información de manera sistematizada, para lo cual se han realizado cuatro actuaciones:

- Obtener información sobre aspectos cuantitativos de la empresa ENTELGY CONSULTING, S.A, la plantilla, desagregada por sexo, para conocer la situación real de la plantilla, en función de la cual poder decidir acciones concretas.
- Obtener información sobre aspectos cualitativos, en relación con las actuaciones de ENTELGY CONSULTING, S.A en distintas materias de gestión interna. Cada materia se trató con el departamento de People de ENTELGY CONSULTING, S.A, a través de un cuestionario que cumplimentaron.

Con la información obtenida de esas cuatro actuaciones, se elaboró el informe de diagnóstico que analiza los datos distribuyéndolos en las siguientes áreas temáticas:

- Plantilla.
- Condiciones Laborales.
- Gestión de Personal.

Se han analizado en ese diagnóstico las siguientes áreas:

- Procesos de selección y contratación.
- Clasificación Profesional.
- Formación.
- Promoción Profesional
- Condiciones de trabajo. Auditoría Salarial.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del Acoso Sexual y por razón de sexo.
- Violencia de género.

Los datos para la elaboración del diagnóstico, así como la encuesta al equipo humano y los datos de auditoría salarial fueron recogidos del ejercicio 2021, en función de los indicadores establecidos en el RD 901/2020, así como de la elaboración del Informe de Diagnóstico.

C. RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO

Con el objetivo de conocer la situación real de la empresa en relación con la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres, se ha realizado un análisis con perspectiva de género, tanto desde el punto de vista cuantitativo, como cualitativo de la situación de los recursos humanos de la entidad. De esta forma, se conoce la situación de las personas trabajadoras y se

construyen las respuestas para, a través de las acciones recogidas en el Plan, poner solución o mejorar las cuestiones que detecte el diagnóstico deban ser mejoradas.

Además, se ha remitido un cuestionario a los y las trabajadoras para recabar sus opiniones y propuestas, que han sido incorporadas a las acciones del Plan.

De la recopilación de información, y del posterior análisis y diagnóstico realizado, se han obtenido diversas conclusiones sobre la situación de ENTELGY CONSULTING, S.A en materia de igualdad de trato y oportunidades desde la óptica del género. A continuación, aparece una síntesis de estas:

ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA

Nos encontramos ante una plantilla desequilibrada (30% mujeres y 70% de hombres), recogándose el dato del equilibrio global en la organización ofrece una presencia no equilibrada respecto a la presencia de ambos sexos, según la Disposición Adicional Primera de la Ley 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres: *"A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento"*.

El índice de feminización de la plantilla, entendiendo como tal la proporción de mujeres en relación con los hombres, es decir, nº de mujeres/nº de hombres, es de 0,43, es alejado a 1, (valor que se recogería en los casos donde existe equilibrio entre ambos sexos).

Si tenemos en cuenta el "peso" de la mujer en la empresa en valores absolutos, su representatividad se centra en el departamento de Outsourcing con un 70,76%, Estructura con un 14,83% y Digital con 11,86%.

Los hombres tendrían la representación en Outsourcing con 80.51%, y Digital con un 12,75%.

Departamento/Área:

- El porcentaje de participación de la mujer es igual o superior al 50% únicamente en dos áreas: Celonis y Estructura, encontrándose ambas en equilibrio. Las demás áreas se encuentran masculinizadas, siendo la más afectada el área de ConsultingTech donde no encontramos a ninguna mujer (únicamente hay 2 hombres).
- El área donde más personas trabajadoras se encuentran es el de Outsourcing, con un total de 609 personas. De las 609 personas únicamente 167 (27%) son mujeres, siendo casi $\frac{3}{4}$ de la plantilla del área, masculina. En conclusión, se recoge infrarrepresentación femenina 4 de las 6 áreas.

Puestos:

- ✓ En el Área de Celonis, el puesto de Consultor/a negocio está ocupado por 2 mujeres y 1 hombre estando, en consecuencia, feminizado. El puesto de director/a negocio lo ocupa un hombre.
- ✓ En el área de ConsultingTech ambos puestos de trabajo están ocupados por hombres, no habiendo ninguna mujer dentro del área.
- ✓ En el área de Digital, lo más destacable es: los puestos de trabajo de Consultor/a, Técnico/a formación y Product Owner están feminizados y los puestos correspondientes a Consultor/a I9T, Analista funcional, Analista técnico y Consultor BI están en equilibrio. Los demás puestos de trabajo están masculinizados, no habiendo presencia femenina en la mayoría.
- ✓ En el área de Estructura, únicamente están en equilibrio los puestos de trabajo de Consultor/a Negocio y Gestor/a People. La mayoría de los puestos de trabajo correspondientes a esta área están feminizados, pudiendo explicarse esto debido a que se trata de un área donde se engloban tareas administrativas, comerciales, contables o relacionados con los recursos humanos de la compañía. Así, la dirección general del Área la ostenta un hombre mientras que los puestos correspondientes a director/a gestión People y Director/a financiación ADJ están ocupados por mujeres.
- ✓ En el área de Outsourcing es donde más personas trabajadoras se encuentran. De los 34 puestos de trabajo existentes en el área, están feminizados 9. Además, se encuentra en equilibrio únicamente el puesto de trabajo correspondiente a Consultor/a preventa, estando los demás masculinizados. Los puestos de trabajo que más personas ocupan dentro del área son los de Técnico/a de soporte (77% hombres y 23% mujeres) y Técnico/a redes (81% hombres y 19% mujeres), ambos de índole técnica.

- ✓ En el área de Seguridad hay 13 personas de las cuales únicamente 4 son mujeres. Los puestos de Jefe/a proyecto y Consultor/a seguridad se encuentran en equilibrio, mientras que el de Recepcionista y Analista programación están feminizados.

Puestos de responsabilidad:

- De 99 managers, únicamente el 29,29% de los puestos son ocupados por mujeres. Sin embargo, en términos absolutos los porcentajes son muy parecidos ya que el 12,28% de las mujeres y el 12,75% de los hombres ostentan un puesto de Manager. Los hombres tienen representación en estos puestos en todas las áreas, mientras que las mujeres no lo tienen en las áreas de Celonis y ConsultingTech.
- El 36,36% de los puestos de trabajo correspondientes a Consultores/as son ocupados por mujeres y el resto por hombres. En valores absolutos, no obstante, son las mujeres las que cuentan con un porcentaje mayor en estos puestos: un 35,59% de mujeres frente a un 27% de hombres.
- Aunque bien es cierto que las mujeres están menos representadas dentro de la empresa, su peso en los mandos superiores e intermedios es mayor que el de los hombres, un 47,89% frente a un 39,75%.
- En ningún área los puestos de responsabilidad están feminizados, sin embargo, en las áreas de Estructura y Seguridad se encuentran en equilibrio. En relación con los puestos de trabajo correspondientes a mandos intermedios, se encuentran feminizados en las áreas de Celonis y Estructura y en equilibrio en el área de Seguridad, estando las demás áreas masculinizados.

Puestos de responsabilidad y Grupo profesional:

- La plantilla de la compañía se distribuye en 3 grupos profesionales: Grupo 01, Grupo 02 y Grupo 03. Como es lógico, al tratarse de una empresa masculinizada, los 3 grupos profesionales lo están también. En valores absolutos, la distribución por grupos muestra porcentajes de participación similares tanto para hombres como para mujeres: la mayor parte de la plantilla pertenece al Grupo 01 (60,47% de los hombres y 52,12% de las mujeres) siendo el siguiente grupo más numeroso el Grupo 02, donde se encuadran el 26,78% de los hombres y el 35,59% de las mujeres. Por último, en el Grupo 03 se encuadran un 12,75% de los hombres y un 12,29% de las mujeres. Por centros de trabajo, los porcentajes

son idénticos a los niveles de responsabilidad ya analizados dado que el Grupo 01 corresponde a los/as técnicos/as, el Grupo 02 a los/as Consultores/as y el Grupo 03 a los/as Managers.

Edad:

- La edad media general es de 38,75 años. Las mujeres de la plantilla tienen una edad media de 41,15 y los hombres 37,71.
- El grueso de la plantilla se encuentra entre los 25 y los 50 años (616 personas). No obstante, es cierto que, en cuanto al criterio de distribución por edad la plantilla está bastante equilibrada dentro de este elenco, siendo el tramo más numeroso el correspondiente al de 25 a 30 años, donde se encuentran 138 personas (110 hombres y 28 mujeres). Aun así, no hay demasiada diferencia en cuanto a los demás tramos hasta los 50 años. En la empresa únicamente encontramos a 8 personas mayores de 60 años, siendo 7 hombres y 1 mujer. El seguido tramo menos numeroso es el correspondiente al de 55 a 60 años con 38 personas (23 hombres y 15 mujeres) seguido del de 20 a 25 años (48 hombres frente a 6 mujeres).
- Por centros de trabajo, teniendo en cuenta la composición de cada centro, los datos son similares. Así, en Barcelona el tramo de edad más numeroso es el de 25 a 30 años. En Bilbao, únicamente encontramos a una mujer de entre 50 y 55 años. En los dos centros de trabajo de Madrid:
 - ✓ En el de Llano Castellano, al tratarse del centro de trabajo más numeroso, la distribución es bastante similar a la de la empresa.
 - ✓ En el de Orense, el grueso de la plantilla se encuentra a partir de 40 años en adelante. Así, de 129 personas únicamente encontramos a 27 en los tramos comprendidos de 20 a 40 años.
- En general, no se observan diferencias por razón de sexo y edad.
- Las mujeres se concentran en los tramos de 20 a 50 años. El tramo donde menos representación femenina encontramos es el de más de 60 años, donde únicamente hay una mujer. Además, solo 6 mujeres tienen de 20 a 25 años.

Antigüedad:

- La antigüedad media de la plantilla es de 4,52 años de antigüedad. Los hombres presentan una antigüedad media de 3,94 años y las mujeres de 5,86.
- De las 785 personas, 237 (23,70%) cuentan con una antigüedad menor a 1 año. El siguiente tramo más numeroso es el correspondiente a una antigüedad de entre 1 y 3 años (31,59%). Dejando de lado estos dos tramos, los demás están bastante equilibrados, encontrando representación tanto femenina como masculina en todos ellos. En conclusión, aproximadamente el 50% de la plantilla cuenta con una antigüedad inferior a 3 años. A pesar de ello, la empresa muestra una tendencia a encontrar cierta estabilidad en la plantilla.

Formación:

- El 0,38% de la plantilla tiene estudios primarios (2 mujeres y 1 hombre)
- El 43,69% los tiene secundarios (271 mujeres y 72 hombres)
- El 55,54% cuentan con estudios superiores o universitarios (275 mujeres y 161 hombres), lo que denota que la plantilla de la empresa cuenta con alto nivel formativo.
- Los datos desde la perspectiva de género, tanto mujeres como hombres cuentan con porcentajes similares, apreciándose equilibrio en cada una de las escalas de formación.

Contratación:

- La mayor parte de la plantilla cuenta con un contrato a tiempo completo e indefinido (91,21%). También encontramos a personas con un contrato temporal a tiempo completo, lo que en valores absolutos supone un 6,92% de los hombres y un 4,66% de las mujeres.
- En relación con los contratos a tiempo parcial, de los 20 contratos de esta naturaleza el 85% son contratos indefinidos (8 hombres y 9 mujeres). Únicamente 3 hombres tienen un contrato parcial temporal.

Ceses – Incorporaciones:

- De los ceses el 21% fueron mujeres y el 79% hombres, no obstante, en valores absolutos los datos fueron similares. En cuanto a las incorporaciones, un 17% fueron mujeres y un 83% de hombres. Las mujeres representaron el 17% de las altas y 21% de los ceses.
- Los ceses voluntarios fueron considerables suponiendo un 70,74% del total de las bajas (150 hombres y 41 mujeres). La siguiente causa que más impacto ha tenido, aunque considerablemente menor, es las extinciones involuntarias (10,37%: 25 hombres y 3 mujeres).
- En el ejercicio 2022 se han jubilado 2 hombres y 1 mujer. En cuanto a los traslados o modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, fueron afectados 1 hombre y 1 mujer. En las demás causas se encuentra masculinización, lo que es lógico al tratarse de una empresa fuertemente masculinizada.
- Los centros de trabajo, donde se recogieron mayor número de bajas e incorporaciones fueron en Madrid, concretamente en el centro de trabajo correspondiente a Llano Castellano, seguido de Orense (Madrid) y Barcelona.
 - ✓ Llano castellano: 221 bajas – 283 altas
 - ✓ Orense: 36 bajas – 19 altas
 - ✓ Barcelona: 13 bajas – 22 altas
- Los ceses afectaron a 5 de los 6 departamentos, siendo el más afectado el de Outsourcing (75,55%), lo que es lógico al tratarse del departamento donde más personas trabajadoras nos encontramos. El siguiente departamento más afectado, aunque en menor medida, fue el de Digital, donde causaron baja 51 personas (40 hombres y 11 mujeres). En los demás departamentos, los ceses fueron escasos, encontrándonos 1 baja (1 hombre) en el departamento de ConsultingTech, 6 en Estructura (3 hombres y 3 mujeres) y 8 en el de Seguridad (5 hombres y 3 mujeres). Por consiguiente, en el departamento de Celonis ninguna persona causó baja en el ejercicio 2022.
La mayor parte de las nuevas incorporaciones fueron en el área de Outsourcing (78,09%: 209 hombres y 44 mujeres). También se incorporaron 49 personas al departamento de Digital (suponiendo un 15,12%). Esto tiene lógica ya que, si recordamos los datos correspondientes a los ceses, fueron los dos departamentos más afectados.
- Grupos profesionales, los ceses afectaron principalmente al grupo 03 – Responsables y 04-Técnicos/as y especialistas, recogiendo este último, dato de equilibrio. En valores absolutos, afectó al 96% de las mujeres y al 95% de los hombres del total de los grupos.

Por incorporaciones, se produjeron también mayoritariamente en estos dos grupos, con menor incorporación en las mujeres.

- En ceses la media de edad fue de 36,92 años, 39,01 en las mujeres y 36,35 en los hombres.
- Por antigüedad, la media de las personas inactivas es de 4,27 años, las mujeres 4,27 y 2,59 los hombres. Los tramos de antigüedad más afectados fueron el de 1 a 3 años (42,59%: 93 hombres y 22 mujeres) y el de 0 a 1 año (27,04%: 61 hombres y 12 mujeres). El menos afectado fue el tramo de antigüedad de más de 15 años, habiendo causado baja 3 personas: 2 hombres y 1 mujer. El único tramo de antigüedad donde causaron baja más mujeres es el correspondiente al de 10 a 15 años (7 mujeres frente a 3 hombres).

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- Se ha llevado a cabo conforme a lo estipulado en el convenio colectivo de aplicación en la empresa y la estructura de puestos interna, de aplicación en todos los centros de trabajo.
- El personal esta agrupado de forma unitaria por las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador y a la trabajadora de las áreas funcionales que se describen en el convenio colectivo.
- En el sistema de clasificación de las personas trabajadoras incluidos y su asignación a un grupo profesional, se han ponderado los siguientes factores: autonomía, iniciativa, responsabilidad, conocimiento y complejidad.
- Para ello, conforme al Acuerdo Laboral, en la valoración de los factores anteriormente mencionados se han tenido en cuenta:
 - ✓ Autonomía: Valora el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones o tareas que se desarrollan.

- ✓ **Iniciativa:** Valora el nivel de sujeción del puesto de trabajo a directrices y normas para la ejecución de la función que se desarrolle.
- ✓ **Responsabilidad:** Valora el grado de influencia sobre los resultados de la función desarrollada.
- ✓ **Conocimiento:** Valora la formación básica necesaria para poder desarrollar correctamente la función encomendada.
- ✓ **Complejidad:** Valora el grado de integración del conjunto de factores antes mencionados para la ejecución de las funciones propias del puesto de trabajo

Personas por puesto, según sexo	Hombre	Mujer	Total general	VALOR ABSOLUTO PLANTILLA	
				% HOMBRES	% MUJERES
GRUPO 01	332	123	455	60,47	52,12
GRUPO 02	147	84	231	26,78	35,59
GRUPO 03	70	29	99	12,75	12,29
Total general	549	236	785	100,00	100,00

- Conforme lo expuesto, en la empresa el personal se ha distribuido en tres grupos profesionales, de los que todos se encuentran masculinizados.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

A pesar de tratarse de una empresa masculinizada, en términos absolutos las mujeres tienen casi la misma relevancia en los puestos de responsabilidad intermedios (consultores/as).

En cuanto a los puestos de más alto nivel, se recogen datos similares en valores absolutos tanto para hombres como para mujeres

Personas por P. respon, según sexo	Hombre	Mujer	Total general	VALOR ABSOLUTO PLANTILLA	
				% HOMBRES	% MUJERES
CONSULTORES/AS	147	84	231	26,78	35,59
MANAGERS	70	29	99	12,75	12,29
TECNICOS/AS	332	123	455	60,47	52,12
Total general	549	236	785	100,00	100,00

PROCESO DE SELECCIÓN

La empresa cuenta con un procedimiento de reclutamiento y selección de personas, desprovista de elementos discriminatorios basados en el género, ya que es idéntico e igualitario para todas las personas, libres de prejuicios y que tratan de fomentar activamente la inclusión de trabajadoras de sexo femenino.

Los contenidos de las pruebas y entrevistas de selección no incurren, a priori, en desviaciones en relación con la igualdad y al respeto de las personas: no contienen elementos más allá de los objetivamente necesarios para la evaluación correcta de cada candidatura (pruebas específicas o exámenes y entrevistas), no entrando nunca en los aspectos propios de las creencias y de la esfera íntima y personal.

- Las personas encargadas de participar en los procesos de selección deberán contar con formación específica en los principios de diversidad y la igualdad de oportunidades.
- En comunicaciones sobre selección y vacantes se deberá seguir trabajando en lenguaje inclusivo.

FORMACIÓN

La empresa cuenta con un plan de formación, que se diseña cada año por el área de people atendiendo a las necesidades de mercado, aportaciones de los managers y de los profesionales. Las necesidades formativas son detectadas por los/as managers y responsables de los equipos, contrastando con área People, quienes son los/las que detectan en el día a día la necesidad de cualificar a sus equipos en función de las necesidades del proyecto/servicio/cliente y/o el desarrollo profesional de cada persona.

La empresa no introduce diferencia alguna en este sentido, entre sus personas trabajadoras. Es decir, mujeres y hombres cuentan con las mismas oportunidades y facilidades, con idénticos criterios en materia de formación.

En el ejercicio 2022, se impartieron aproximadamente 18.900 de formación, de las que 12.010 horas la recibieron los hombres y 6.890 las mujeres.

Es destacable también que las formaciones realizadas por la empresa se imparten con carácter general en horario de trabajo, ofreciendo horarios compatibles con las jornadas realizadas. Además la empresa, en los casos de desplazamiento fuera de otra provincia se compensan los gastos y con flexibilidad horaria, tanto a hombres como mujeres, sin distinción.

No existe una formación explícita de carácter transversal en materia de igualdad de género.

- En líneas generales las acciones formativas se imparten durante la jornada laboral.
- La participación de hombres y mujeres se ajusta a la proporción existente entre ambos.
- No se detectan diferencias por razón de sexo.

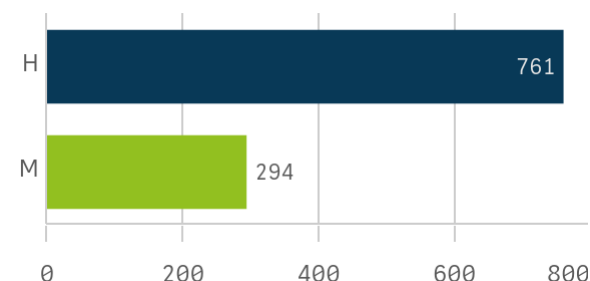
PROMOCIÓN.

La empresa cuenta con una metodología de promoción basada en la evaluación de desempeño, se trata de un proceso anual en el que se marcan objetivos de empresa, objetivos de departamento y objetivos individuales. En el año 2022 promocionaron 190 hombres y 113 mujeres, traduciéndose las promociones en su mayoría en incrementos salariales.

La política de promociones es un elemento básico que se debe tener en cuenta en el camino hacia unas mayores cotas de presencia femenina en ciertos puestos y niveles de empresa.

La empresa dispone de planes de carrera, el sistema de evaluación profesional, el desempeño del profesional y su relación con el cliente y el feedback de los managers, así como la consideración del área de people nos permite identificar personas clave (proceso Kpeople) que nos permite mediante la formación y los planes de desarrollo individual (PDI) ir dotando a los profesionales de las habilidades y los conocimientos necesarios para asumir futuros puestos de promoción vertical u horizontal.

La empresa comunica a todo el personal la existencia de vacantes. Se trata de una oferta interna que se comunica indicando la posición abierta, sus requisitos y sus funciones, así como instrucciones de cómo deben proceder. Las vacantes su publicitadas y puestas en conocimiento del personal desde el área de People, quien todos/as



los profesionales a través de un correo electrónico indicando que la información se encuentra en la página web, que previamente se ha puesto en conocimiento de la parte social.

No se ha encontrado indicios por los que existan dificultades para la promoción de las mujeres en la empresa, ni que las responsabilidades familiares pudieran influir en la promoción dentro de la organización.

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y FLEXIBILIZACIÓN.

Los instrumentos que la empresa utiliza para contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, con mejoras sobre lo establecido en normativa:

- Jornadas reducidas
- Flexibilidad de horarios
- Teletrabajo

Durante el ejercicio 2021, con motivo de la pandemia mantuvo a su personal hasta mayo 2022, en la mayoría de los puestos, que no requerían presencialidad.

- Tras la reincorporación de la baja de maternidad, de 16 semanas de descanso continuado, la primera semana se podrá prestar los servicios en horario especial de 8 a 15 horas.

Las personas trabajadoras con hijos menores de 36 meses disponen de una bolsa de horas anuales durante el año natural, no acumulables a otros ejercicios, vacaciones, puentes ni permisos retribuidos, cuyo destino será cubrir todas aquellas necesidades de conciliación familiar.

Las medidas que la empresa utiliza están a disposición de mujeres y hombres por igual sin distinción, no obstante, son las mujeres las que más las utilizan.

COMUNICACIÓN.

Con carácter general, la empresa transmite contenidos que promueven activamente la igualdad y la eliminación de estereotipos de género, de modo que mujeres y hombres estén representados por igual con imágenes eclécticas, mixtas, y similar número de mujeres que, de hombres e igual relevancia, así como el uso del lenguaje inclusivo.

Se ha observado que, en las comunicaciones internas, un uso inadecuado del lenguaje inclusivo, detectándose un uso inapropiado del @.

Tanto mujeres como hombres cuentan con un acceso parejo a las distintas vías y medios de comunicación de los que dispone la empresa.

- La comunicación de la empresa no es sexista, aunque sí que en el intento de no serlo se producen errores como el uso del @.
- Se deberá siempre cuidar el lenguaje con objeto de evitar terminología sexista.
- Se deberá mejorar y trabajar el lenguaje inclusivo

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

La empresa cuenta con un Protocolo de Prevención de Acoso Sexual y Laboral. Este Protocolo tiene como objetivo preservar el trato respetuoso y digno hacia todas las personas trabajadoras, independientemente de su función. Así, se basa en unos principios que deben regir en toda la empresa. Igualmente, para evitar confusiones y conductas contrarias a los principios, se define qué se entiende por acoso sexual, acoso laboral y acoso por razón de sexo.

Este Protocolo está a disposición de todas las personas trabajadoras a través de la intranet de la compañía.

VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

La empresa ha utilizado la herramienta que se ha publicado oficialmente y que da cumplimiento al mandato previsto en la disposición final primera del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, incorporando un modelo voluntario de procedimiento de valoración de puestos de trabajo, identificación los puestos según criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta.

El procedimiento de valoración de puestos de trabajo se ha construido a partir de estos elementos:

1. **Categorías de factores de valoración.** Los factores de valoración que componen este procedimiento se han agrupado conforme a la clasificación establecida en el artículo 28.1 del E.T y el artículo 4.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre:
 - a. Naturaleza de las funciones o tareas: es el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.
 - b. Condiciones educativas: aquellas que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
 - c. Condiciones profesionales y de formación: aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.
 - d. Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño: aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.
2. **Factores y subfactores de valoración.** Son los elementos en los que se desagrega la clasificación anterior, todos aquellos componentes que permiten apreciar las características de un determinado puesto de trabajo. Cumpliendo con los siguientes criterios:
 - Carácter común. Los factores son comunes y deben ser valorados en todos los puestos de trabajo de la empresa.
 - Variabilidad. Permiten distinguir los puestos en función de la intensidad con la que estos concurren en la valoración. Aunque todos ellos deben ser considerados en todos los puestos de trabajo, no necesariamente estarán presentes en la misma proporción, intensidad o importancia, sino que lo estarán en su correspondiente grado o nivel.
 - Relevancia. Son capaces de identificar diferencias relevantes e importantes entre los puestos de trabajo.
 - Gradualidad. Cada factor se divide en distintos grados o niveles, que expresen el nivel de importancia o incidencia de cada factor en cada puesto de trabajo.
3. **Niveles.** Cada factor y subfactor, se completa con una escala de niveles predeterminada que permite medir la intensidad en la que aquellos concurren para cada puesto de trabajo. Esta escala contempla un «nivel cero» o «no relevante», que ASCIA la no concurrencia del factor o subfactor para un determinado puesto de trabajo.

4. **Ponderación de los factores y subfactores de valoración.** La herramienta, elaborada sobre un total de 1000 puntos, otorga de forma predeterminada y automática un peso o valor relativo a cada factor y subfactor de valoración, así como a sus distintos niveles atendiendo a la intensidad con la que estos pueden concurrir en un determinado puesto de trabajo. La fórmula matemática empleada garantiza un equilibrio entre la valoración de los niveles mínimos y máximos de cada factor o subfactor, asignando la puntuación máxima del factor al nivel máximo definido.
5. **Puntuación de los puestos de trabajo.** Una vez completada la valoración de cada puesto de trabajo, habiendo puntuado cada uno de ellos mediante la selección de un nivel de concurrencia de cada factor y subfactor de valoración se agrupan los puestos de trabajo de igual valor conforme a los criterios establecidos en los artículos 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y 4.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

Con el sistema de analítico de valoración de los puestos de trabajo se han obtenido los siguientes resultados:

- Nivel 03: 2 mujeres. Feminizado
- Nivel 04: 473 hombres y 159 mujeres. Masculinizado
- Nivel 05: 201 hombres y 93 mujeres. Masculinizado
- Nivel 06: 49 hombres y 27 mujeres. Masculinizado
- Nivel 07: 17 hombres y 8 mujeres. Masculinizado
- Nivel 08: 18 hombres y 4 mujeres. Masculinizado.

AUDITORÍA RETRIBUTIVA.

Para la auditoria salarial, se han incorporado los datos de todas las personas trabajadoras por cuenta ajena, cualquiera que haya sido su modalidad contractual y en tanto el contrato ha estado en vigor en cualquier momento del periodo de 01.01.22 a 31.12.22, y hayan percibido alguna retribución en dicho periodo.

La información ha sido desagregada por sexo y actualizada de cada una de las personas trabajadoras de la empresa, con el objetivo de conocer las diferencias retributivas y posibles discriminaciones retributivas en las empresa entre mujeres y hombres, garantizando la transparencia en la configuración de las percepciones y un adecuado acceso a la información retributiva mediante la elaboración de sus promedios y medianas desglosados por sexo, y grupo/clasificación profesional aplicable en la empresa

Contenido:

Para su correcta interpretación, la información que consta en la auditoria retributiva se ha realizado de dos formas diferentes: unas con retribuciones efectivas y otras con retribuciones equiparadas.

- Importes efectivos (datos obligatorios): se consideran los importes efectivos correspondientes a las retribuciones satisfechas a cada persona, y para cada una de sus diferentes situaciones contractuales.
- Importes equiparados (datos voluntarios): se considera la última de las situaciones contractuales, en el caso de que fueran varias durante el Periodo de Referencia, y se procede a la equiparación de acuerdo con lo descrito en el mismo.

Tanto los importes efectivos como los equiparados, están desglosados en promedios y medianas, ya que en la auditoria retributiva debe contemplar la desagregación por sexo de los promedios y de las medianas de todos y cada uno de los conceptos retributivos que afecten a las empresa.

La política retributiva de la empresa es la fijada en el marco del convenio colectivo de la empresa. El salario de la plantilla se compone de salario bruto fijo y complementos.

A nivel general de la plantilla, los resultados obtenidos en los cuatro tipos de cálculos no se evidencia una brecha salarial superior al 25%.

Lo indicado incide en los resultados de la auditoria, recogiendo en salarios efectivos por promedios/mediana una brecha de -5%/-20%, y en los equiparados promedios/mediana 10%/5%, respectivamente. Si el estudio se hace por las escalas resultantes de la VPT, la mayor incidencia se recoge en las posiciones 7 y 8, correspondientes a puestos directivos.

IMPORTES EFECTIVOS			
	Mujeres	Hombres	Diferencia
Promedio	23.915	22.876	-5%
Mediana	22.116	18.452	-20%

En los puestos de las escalas más bajas no se recoge brecha, sino por el contrario los resultados se inclinan a favor de las mujeres. No obstante, es posible que esto se deba a la fuerte masculinización de la empresa, que está más latente en estas escalas al ser las más numerosas. Por ello, estos datos pueden no ser fieles a la realidad retributiva de la empresa.

- El origen principal de las diferencias salariales se encuentra en los complementos salariales. En el devengo de incentivos y retribución variable en función de los resultados, salarios pactados por la especialidad del puesto y otros pluses.
- No se recogen excesivos desajustes y brechas en salario base.
- Los complementos extrasalariales, (aislando las indemnizaciones), tampoco se aprecian diferencias relevantes.

La auditoria tendra una vigencia de cuatro años, la misma que el presente plan de igualdad.

PLAN DE ACTUACIÓN

Visto el resultado de los datos analizados se propone un Plan de Actuación que busca corregir las desigualdades retributivas que puedan o pudieran darse, estableciendo objetivos, actuaciones, así como el cronograma y las personas responsables de su implantación y seguimiento.

- Objetivo general: garantizar la transparencia del sistema retributivo de la empresa, así como su adecuación al principio de igualdad retributiva por trabajos de igual valor.
- Objetivo específico: vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la transparencia, objetividad e igualdad retributiva en trabajos de igual valor.
- Actuaciones concretas:
 - Garantía en la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor y en la no existencia de diferencias salariales por razón de sexo.
Indicador de cumplimiento y seguimiento será el registro retributivo
Personal responsable: People

- Medir anualmente la brecha salarial y establecer medidas correctoras de las posibles brechas que se detecten.
Indicador de cumplimiento y seguimiento será el registro retributivo anual elaborado
Personal responsable: People
- Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, publicando los criterios de los complementos salariales variables
Indicador de cumplimiento y seguimiento será el registro retributivo anual elaborado
Personal responsable: People
- Cronograma: las actuaciones concretas se realizarán con carácter anual, iniciándose desde la aprobación del plan de igualdad (ejercicio 2024) y hasta el final de la vigencia del Plan.
- Sistema de seguimiento e implementación: seguimiento y análisis de los diferentes indicadores negociados y acordados en las actuaciones concretas.
- Responsable de implantación: People
- Responsable de seguimiento: Comisión de Seguimiento de Igualdad.
- Seguimiento y análisis de los diferentes indicadores negociados y acordados en todas y cada una de las medidas del presente Plan de Igualdad.

PLAN DE IGUALDAD

1. Determinación de las partes que lo conciertan

El presente plan de igualdad ha sido pactado en el marco de la Comisión de Igualdad, constituida el día 10.01.23, contando con la siguiente representación.

Por la representación de la empresa

- Paloma Lucas – Directora de Relaciones Laborales
- Leticia Raspeño – Técnica Relaciones Laborales

- Magali Garcia Zavagnini - Técnica senior laboral

Por la representación de las personas trabajadoras

- Soraya Cejudo Garcia – CC.OO
- Aránzazu Macho Jimenez – CC.OO
- Federación Servicios Madrid – CCOO – En representación de los centros sin RLPT

El plan ha sido aprobado por la totalidad de las personas de dicha comisión

2. Ámbito Personal, Territorial y Temporal

El Plan de Igualdad será de aplicación general en ENTELGY CONSULTING, S.A, S.A para toda su plantilla, e incluyendo a todas las personas trabajadoras indistintamente del centro de trabajo donde desempeñen su trabajo, así como de la relación o tipo de contrato de que dispongan con la empresa, en todo el territorio nacional.

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años a contar desde su firma.

Transcurrido el citado plazo, con el fin de posibilitar la firma de un nuevo Plan, las partes comenzarán las negociaciones para su revisión tres meses antes de la finalización de su vigencia.

El presente Plan podrá ser susceptible de adaptación y/o revisión durante la vigencia de este, en los supuestos legalmente establecidos para ello.

2.Objetivos

a. Generales

- Garantizar que la empresa mantiene en sus procesos de selección una política que se rija por los principios de la igualdad de trato y oportunidades, valorando las candidaturas en relación a la capacidad individual y a la adecuación de persona-puesto de trabajo, y promoviendo la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la plantilla.
- Garantizar que la promoción funciona con objetividad y transparencia, y que se trata de un instrumento para el desarrollo profesional de todas las personas que trabajan en la empresa por igual, respetando el principio de igualdad.
- Promover la igualdad de oportunidades entre todas las personas trabajadoras y en todos los momentos de su vida profesional, garantizando el acceso y disfrute de medidas de conciliación entre su vida laboral y personal, así como fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres de la plantilla.
- Revisar las medidas de la empresa sobre seguridad y salud laboral, y garantizar que incluyan la perspectiva de género, cumpliendo el principio de igualdad.
- Asegurar que las trabajadoras y trabajadores disfruten de un entorno laboral libres de violencia sexual, donde prevalezca el respeto a la dignidad, el honor y libertad de todas las personas, y específicamente en relación a comportamientos de índole sexual.
- Asegurar que la comunicación interna y externa de la empresa promueva una imagen igualitaria entre mujeres y hombres.

b. Específicos

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- Vigilar y mejorar los procedimientos y documentos utilizados en los procesos de selección y contratación.
- Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres independientemente de la modalidad de contratación: tiempo completo y tiempo parcial.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación y fomentar el equilibrio entre mujeres y hombres en los distintos tipos de contrato y jornada laboral, así como en las categorías profesionales

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN E INFRARREPRESENTACIÓN

- Garantizar la transparencia, objetividad y la igualdad en los procesos de promoción.
- Promover el desarrollo profesional de las trabajadoras a aquellos grupos, categorías o puestos donde estén subrepresentadas.

FORMACIÓN

- Mantener una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones de sensibilización y formativas, dirigida a la plantilla en general y, especialmente, al personal encargado de la organización de la empresa

SALUD LABORAL

- Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de ambos sexos.
- Difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo con un objetivo preventivo.

COMUNICACIÓN

- Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características, físicas, psíquicas, biológicas y sociales de las distintas personas

ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- Asegurar que las personas trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de situaciones de violencia sexual, acoso sexual y acoso por razón de sexo. Implantar un procedimiento de detección, prevención y actuación para dichas situaciones.

VÍCTIMAS VIOLENCIA DE GÉNERO

- Difundir y facilitar las medidas legales de que disponen las víctimas de violencia de género.

COMUNICACIÓN

- Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actual y trabajar conjunta y globalmente en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

c. Medios

El comité de dirección de ENTELGY CONSULTING, S.A, como principal responsable de la implementación de este plan de igualdad, pondrá al servicio del mismo los medios materiales y humanos que se requieran, de acuerdo con sus posibilidades y las disposiciones legales que resulten aplicables.

El compromiso de la Dirección con la igualdad y la responsabilidad de la organización en la implementación del plan, se instrumentarán a través de la Comisión de Igualdad.

3. Programa de acciones positivas

A continuación, se detallan las acciones positivas acordadas por todos los integrantes de la Equipo de Igualdad, los cuales son responsables de su ejecución, comprometiéndose a un plazo determinado para ello.

1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN			
OBJETIVO GENERAL: Garantizar que la empresa mantiene en sus procesos de selección una política que se rija por los principios de la igualdad de trato y oportunidades, valorando las candidaturas en relación a la capacidad individual y a la adecuación de persona-puesto de trabajo, y promoviendo la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la plantilla			
OBJETIVO ESPECÍFICO: Revisar los procedimientos utilizados en selección y contratación para aplicar procesos que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
Nº. 1.1 - Utilización de lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo. Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas), el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.	Ofertas de empleo	ADQUISICIÓN TALENTO-PEOPLE	3 meses desde la firma del PI. 3º T 2024

1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN			
Nº. 1.2 - Mantener los acuerdos de colaboración con Universidades, Escuelas de Negocios y centros de formación profesional, así como estudiar la ampliación de acuerdos con otras entidades de colaboración, con la finalidad de que los centros de formación faciliten a la empresa CV de mujeres con formación específica en los puestos masculinizados con la finalidad de incorporarlos a los procesos de selección que se abierturen para cubrir dichos puestos.	Acuerdos de colaboración con Universidades, Escuelas de Negocios o centros de formación profesional.	ADQUISICIÓN TALENTO-PEOPLE	Durante la vigencia del PI
Nº. 1.3 - Adaptar y difundir en los procedimientos y manuales de selección, el respeto y compromiso de la empresa por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.	Procedimiento de selección y difusión	ADQUISICIÓN TALENTO-PEOPLE	Durante la vigencia del PI
Nº. 1.4 - Impartir un curso formativo en igualdad de género al área de people y managers que participan en los procesos de selección en la empresa, para garantizar la objetividad del proceso de selección, evitar actitudes discriminatorias y obtener una selección no sexista con objeto de evitar los sesgos inconscientes	Formación impartida	ADQUISICIÓN TALENTO-PEOPLE	6 meses desde la firma del PI. 4ºT 2024

1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN			
Nº. 1.5 - Adoptar, como medida de acción positiva la siguiente: en los procesos de selección para cubrir puestos en los que la mujer esté infrarrepresentada, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, dar preferencia a la mujer para la cobertura de la vacante (incluidos los puestos de puestos de Directivos y Mandos).	Número de hombres y mujeres contratados en puesto, área, departamento.	ADQUISICIÓN TALENTO-PEOPLE	Durante la vigencia del PI
Nº. 1.6 - La empresa tratará de cubrir las vacantes con promoción interna, en el caso de no ser posible se acudirá a la contratación externa	Número de vacantes internas según el puesto/ número total de vacantes.	ADQUISICIÓN TALENTO-PEOPLE	Durante la vigencia del PI
Nº. 1.7 - Establecer diferentes horarios para las entrevistas de mañana y tarde para evitar la carga familiar	Franja de los horarios	ADQUISICIÓN TALENTO-PEOPLE	Durante la vigencia del PI
Nº. 1.8 - Dentro del porcentaje de contratación obligatoria de personas con discapacidad, se intentará que se incorpore de forma equilibrada a personas de ambos sexos.	Nº de mujeres y hombres con discapacidad/ nº total de personas con discapacidad contratadas.	ADQUISICIÓN TALENTO-PEOPLE	Durante la vigencia del PI

2. CLASIFICACIÓN, PROMOCIÓN E INFRARREPRESENTACIÓN

OBJETIVO GENERAL: Garantizar que la promoción funciona con objetividad y transparencia, y que se trata de un instrumento para el desarrollo profesional de todas las personas que trabajan en la empresa por igual, respetando el principio de igualdad.

OBJETIVO ESPECÍFICO: Garantizar la transparencia, objetividad y la igualdad en los procesos de promoción.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
Nº. 2.1 - Impartir un curso formativo en igualdad de género al personal encargado de la promoción en la empresa, para garantizar la objetividad del proceso de promoción, evitar actitudes discriminatorias y obtener una promoción no sexista.	Formación impartida	FORMACION-PEOPLE	Durante la vigencia del PI
Nº. 2.2 - Realizar un seguimiento anual de las promociones profesionales, con datos desagregados por sexo, puesto, grupo y categoría que contenga el puesto del que se promocionó al nuevo, así como las personas que participaron en el proceso de promoción y quienes finalmente promocionaron.	Número de mujeres seleccionadas/Número de personas consideradas; Número de hombres seleccionados/Número de personas consideradas	DESARROLLO TALENTO-PEOPLE	Durante la vigencia del PI

2. CLASIFICACIÓN, PROMOCIÓN E INFRARREPRESENTACIÓN			
Nº. 2.3 - Presentación del nuevo Plan de desarrollo Entelgy al comité de empresa	Procedimiento estándar consensuado e implementado. Mecanismo de reclamación incorporado.	DESARROLLO TALENTO-DIRECCION PEOPLE	Segundo Semestre 2025
Nº. 2.4 -Informar con transparencia y puntualidad a toda la plantilla, de las vacantes haciéndolas públicas y accesibles e incluyendo en la publicación los requisitos y criterios de conocimientos y competencias, para el desempeño del puesto vacante, tal y como se realiza a través de nuestro portal SummaTalent. Se reforzará con comunicados recordatorios a la plantilla.	Nº de vacantes publicadas y comunicadas / Nº de vacantes convocadas.	DESARROLLO TALENTO-PEOPLE	Durante la vigencia del PI
Nº. 2.5 - Informar a la persona desasignada sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre sus áreas de mejora, tal como se viene realizando desde el área de Talent Mobility	Número de personas informadas/ número de personas candidatas no promocionadas. Registro de los datos.	TALENT MOBILITY-PEOPLE	Durante la vigencia del PI

2. CLASIFICACIÓN, PROMOCIÓN E INFRARREPRESENTACIÓN			
Nº. 2.6 - La empresa tratará de cubrir las posibles vacantes en los puestos de responsabilidad y dirección con promoción interna, acudiendo a la selección externa cuando sea necesario.	Nº de vacantes de puestos de responsabilidad y dirección cubiertas internamente / Nº total de vacantes de dichos puestos.	DIRECCION PEOPLE	Durante la vigencia del PI
Nº. 2.7 - Promover la participación de las trabajadoras en la formación dirigida al desarrollo de la carrera profesional.	Número de mujeres formadas en desarrollo profesional/ número total de personas formadas.	FORMACIÓN Y DESARROLLO TALENTO-PEOPLE	Durante la vigencia del PI
Nº. 2.8 - Facilitar que las personas que se encuentran disfrutando de permisos de maternidad, paternidad, reducción de jornada, lactancia por el cuidado de hijos, tengan las mismas posibilidades de participar en los procesos de promoción interna.		DESARROLLO TALENTO-PEOPLE	Durante la vigencia del PI

3. FORMACIÓN
OBJETIVO GENERAL: Garantizar que la formación realizada y recibida en la empresa contiene perspectiva de género, hacerla accesible a toda la plantilla, teniendo en cuenta su opinión a la hora de diseñar las acciones formativas a tomar.

3. FORMACIÓN

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

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
Nº. 3.1 - En caso de recurrir a contratación externa para impartir la formación, trasladar los criterios de igualdad.	Comunicaciones realizadas	FORMACION-PEOPLE	6 meses desde la firma del PI. 4ºT 2024
Nº. 3.2 - Revisar el plan de formación y los contenidos y materiales que se imparten en los cursos de formación, desde la perspectiva de género para evitar connotaciones sexistas, estereotipos y prevenir discriminaciones en función del sexo.	Nº. De materiales revisados/Nº. De materiales modificados	FORMACION-PEOPLE	6 meses desde la firma del PI. 4ºT 2024
Nº 3.3 - Impartir formación en mayor profundidad en materia de igualdad para managers y personal que gestione equipos.	Formación impartida	FORMACION-PEOPLE	6 meses desde la firma del PI. 4ºT 2024

3. FORMACIÓN			
Nº. 3.4 - Impartir acciones de formación en materia de igualdad a toda la plantilla. Tanto a la plantilla existente, como las nuevas incorporaciones.	Mantener una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones de sensibilización y formativas, dirigida a la plantilla en general y, especialmente, al personal encargado de la organización de la empresa.	FORMACION-PEOPLE	6 meses desde la firma del PI. 4ºT 2024
OBJETIVO ESPECÍFICO: Garantizar que la formación de la empresa es accesible y facilita el desarrollo profesional de los trabajadores y las trabajadoras, en igualdad de trato y oportunidades, y contribuye al equilibrio en la clasificación profesional formando a las trabajadoras y los trabajadores en especialidades de puestos en los que estén subrepresentadas las mujeres.			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
Nº. 3.5 - Facilitar la formación y el reciclaje profesional de aquellas personas que han dejado de trabajar por un período de tiempo debido a responsabilidades familiares y/o personales, en especial en el caso de excedencias por razones de guarda legal.	Informe de análisis	FORMACION-PEOPLE	6 meses desde la firma del PI. 4ºT 2024

3. FORMACIÓN			
Nº. 3.6 - Diseñar un programa de comunicación de la formación, dentro del Plan de Formación, que acerque el conocimiento de las acciones formativas a la plantilla y los requisitos de acceso a las mismas para garantizar la igualdad de oportunidades a través de puntos de información, tableros accesibles, circulares, información en nómina, etc. así como los nuevos que se puedan implantar.	Programa	FORMACION-PEOPLE	6 meses desde la firma del PI. 4ºT 2024
Nº. 3.7 - Incorporar un sistema de detección de necesidades de formación de toda la plantilla en el que se recojan las opiniones de los trabajadores y trabajadoras sobre necesidades formativas, accesibilidad a las acciones y valoración de la formación para desarrollo de la carrera profesional	Programa	FORMACION-PEOPLE	PI. 2 semestre 2025
Nº. 3.8 - Formación dentro de la jornada laboral. Y aquella formación que sea solo pueda realizarse fuera de la jornada, compensándose las horas invertidas.	Formación impartida	FORMACION-PEOPLE	desde el inicio

3. FORMACIÓN

Nº. 3.9 - Facilitar el acceso a la plantilla a acciones formativas diferentes a las de su puesto, siempre y cuando haya plazas disponibles para favorecer el desarrollo profesional.	Formación impartida	FORMACION-PEOPLE	desde el inicio
Nº. 3.10 - Establecer que las personas que estén en excedencia por motivos familiares podrán participar en los cursos de formación durante el primer año.	Formación impartida	FORMACION-PEOPLE	desde el inicio

4. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

OBJETIVO GENERAL: Promover la igualdad de oportunidades entre todas las personas trabajadoras y en todos los momentos de su vida profesional, garantizando el acceso y disfrute de medidas de conciliación entre su vida laboral y personal, así como fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres de la plantilla.

OBJETIVO ESPECÍFICO: Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
----------------	--------------------	----------------------------	-------------------

4. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD			
Nº. 4.1 - Mantener el principio general que el ejercicio de los derechos de conciliación no debe ser motivo de discriminación o perjuicio en los términos de promoción, ascensos, retribución, así como una disminución en el resto de las condiciones laborales.	Informe disfrute de permisos de conciliación	LABORAL - RRLL	Durante la vigencia del PI
Nº 4.2 - Las trabajadoras que se incorporen a su puesto de trabajo tras el permiso por nacimiento y cuidado menor, podrán prestar sus servicios en un horario especial durante la primera semana, tras dicha incorporación, de 8:00 a 15:00h	Personas que acceden	LABORAL - RRLL	Durante la vigencia del PI
Nº 4.3 - Las personas que formalicen anexo de acuerdo con el modelo de trabajo a distancia cien por cien #Balance, podrán hacer uso también en los casos de enfermedad de menores hasta 12 años de edad, presentando la justificación correspondiente.	Personas que acceden	MANAGER- RRLL	Durante la vigencia del PI
Nº 4.4 - Las madres/padres, que formalicen anexo de acuerdo con el modelo de trabajo a distancia cien por cien #Balance, podrá hacer uso del mismo en periodos no lectivos de Semana Santa, mes de agosto y Navidad, siempre que las condiciones/requerimientos del servicio/proyecto/área lo permita,	Personas que acceden	MANAGER- RRLL	Durante la vigencia del PI

4. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD			
previa aprobación de su manager.			
Nº 4.5 -Las personas trabajadoras con hijos/as menores de 4 años (antes 3 años) dispondrán de una bolsa de horas anuales durante el año natural, no acumulables a otros ejercicios, vacaciones, puentes ni permisos retribuidos, cuyo destino será cubrir todas aquellas necesidades de conciliación familiar: atención médica, gestión de guardería (reuniones, eventos) o similares, que se hagan necesarias para la atención de los/las menores; previa planificación con su responsable inmediato y aportando el justificante correspondiente. En el caso de padres/madres con hijos/as con discapacidad, dicho permiso se ampliará a 16h/año hasta que el menor cumpla 6 años de edad. Este permiso de horas solo podrá ser utilizado por uno de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen en la compañía, y su	Personas que acceden	LABORAL - RRLL	Durante la vigencia del PI

4. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD			
cómputo será excluyente, y por un solo hijo, con independencia de los meses de los menores que pudieran tener la unidad familiar o partos múltiples. En el caso de que ambos progenitores quieran disponer del mismo, el número de horas se podrá distribuir equitativamente entre los dos progenitores.			
Nº. 4.6 -Dar a conocer a través de los canales habituales de comunicación, los permisos, derechos y medidas de conciliación existentes en la ley, así como las medidas de conciliación disponibles en la compañía, indicando específicamente que estos derechos pueden ser ejercidos por los hombres.	Comunicaciones dirigidas a la plantilla.	LABORAL - RRLL	2 meses desde la firma del PI 2º T 2024

4. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD			
Nº. 4.7 - Las personas trabajadoras tendrán derecho a una flexibilidad horaria de una hora que podrá utilizarse al inicio o al final de la jornada de trabajo, siempre y cuando el servicio/proyecto/área lo permita.	Personas que acceden	LABORAL - RRLL	Durante la vigencia del PI
Nº. 4.8 - Los permisos, licencias y medidas de conciliación serán reconocidos respecto de toda persona conviviente, sea cónyuge, pareja de hecho debidamente inscrita.	Personas que acceden	LABORAL - RRLL	Durante la vigencia del PI
Nº. 4.9 - En cualquiera de los supuestos de disfrute de permisos, licencias o medidas de conciliación, tendrán preferencia en la elección aquellas personas trabajadoras pertenecientes a familias mono parentales o monos parentales, hasta los 12 años de los menores.	Personas que acceden	LABORAL - RRLL	Durante la vigencia del PI
Nº. 4.10 - Aborto: las personas trabajadoras que sufran un aborto tendrán derecho a un permiso retribuido de 1 semana (natural) para su recuperación física y mental	Personas que acceden	LABORAL - RRLL	Durante la vigencia del PI

4. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Nº. 4.11 - Permiso sin sueldo en circunstancias imprevisibles: Las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de permisos sin sueldo por causas imprevisibles relacionadas con el cuidado de menores o personas dependientes, preavisando con el tiempo imprescindible para la organización del servicio.	Personas que acceden	LABORAL - RRLL	Durante la vigencia del PI
---	-----------------------------	-----------------------	-----------------------------------

5. RETRIBUCIÓN

OBJETIVO GENERAL: Garantizar la transparencia del sistema retributivo de la empresa, así como su adecuación al principio de igualdad retributiva por trabajos de igual valor.

OBJETIVO ESPECÍFICO: Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la transparencia, objetividad e igualdad retributiva en trabajos de igual valor

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
Nº. 5,1 -Vigilar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor y en la no existencia de diferencias salariales por razón de sexo, midiendo anualmente la brecha salarial. Se entregará la información	Registro retributivo	DIRECCION PEOPLE - RRLL	Primer trimestre de cada año.

5. RETRIBUCIÓN			
de acuerdo con lo establecido en la normativa. Será la Comisión de Seguimiento quien sea responsable de custodiar el registro retributivo dentro del Comité de Empresa.			
Nº. 5.2 -Analizar las posibles diferencias salariales que se producen por género, justificando aquellas brechas que superen lo que aplique la normativa en cada momento. Si del estudio se derivasen diferencias salariales por razón de sexo, desarrollar un plan de acción para su corrección.	Documento de análisis	DIRECCION RRLL	Primer trimestre de cada año
Nº. 5.3 - Definir detalladamente todos los conceptos salariales que utiliza la Compañía, explicando con claridad la forma de cobrarse o aplicarse.	Documento con los conceptos salariales	DIRECCION RRLL	Último trimestre 2024
Nº. 5.4- Presentación del nuevo Plan de promoción y desarrollo profesional al Comité de Empresa	Informe con el resultado del estudio y reclasificación, segregado por hombres y mujeres en cada categoría	DIRECCION PEOPLE	Primer Semestre 2025

5. RETRIBUCIÓN			
Nº. 5,5 - Realizar un análisis para determinar si el disfrute de derechos (permisos, licencias, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación) incide sobre los salarios de mujeres y hombres. Si las conclusiones del análisis determinaran la existencia de diferencias, desarrollar un plan de actuación concreto que en un plazo determinado las corrija.	Documento de análisis	DIRECCION RRLL	Primer Semestre 2025

6. SALUD LABORAL			
OBJETIVO GENERAL: Revisar las medidas de la empresa sobre seguridad y salud laboral, y garantizar que incluyan la perspectiva de género, cumpliendo el principio de igualdad.			
OBJETIVO ESPECÍFICO: Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características, físicas, psíquicas, biológicas y sociales de las distintas personas.			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
Nº. 6.1 - Revisar periódicamente de acuerdo a lo previsto en la LPRL la evaluación de riesgos de todos los	Evaluaciones de riesgo realizadas	PRL-LABORAL	Inmediato y durante la vigencia del PI

6. SALUD LABORAL			
puestos, desde la perspectiva de género.			
Nº. 6.2 - Incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes.	Evaluaciones de riesgo realizadas	PRL-LABORAL	Durante la vigencia del PI
Nº. 6.3 - Incluir en la evaluación de riesgos psicosociales la desagregación por género (perspectiva de género).	Evaluaciones de riesgo realizadas	PRL-LABORAL	Primer trimestre 2025

7. ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO			
OBJETIVO GENERAL: Asegurar que las trabajadoras y trabajadores disfruten de un entorno laboral libre de situaciones de acoso, donde prevalezca el respeto a la dignidad, al honor y libertad de todas las personas, y específicamente en relación a comportamientos de índole sexual.			
OBJETIVO ESPECÍFICO: Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso. Implantar un procedimiento para la detección, prevención y actuación en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO

7. ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO			
Nº. 7.1 - Informar, sensibilizar y formar a la plantilla para la protección integral contra las violencias sexuales, específicamente para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Comunicaciones a la plantilla.	LABORAL -RRLL	Durante la vigencia del PI
Nº. 7.2 - Hacer un seguimiento del resultado de la aplicación del protocolo de prevención de la violencia sexual, el acoso sexual y por razón de sexo y, en función de ello, proponer modificaciones para su actualización y mejora.	Informe anual acoso, incluyendo: Nº de denuncias archivadas /Nº de denuncias; Nº de denuncias resueltas/ nº total de denuncias por tipo de resolución.	LABORAL - RRLL	Durante la vigencia del PI
Nº. 7.3 - Se realizará una "DECLARACIÓN INSTITUCIONAL" firmada, que se colocará a la vista del personal, en que se declare que no se consentirán conductas como el acoso sexual o por razón de sexo en el seno de la empresa.		RRLL- MARKETING	Durante la vigencia del PI

8. VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GENERO
OBJETIVO GENERAL: Difundir y facilitar las medidas legales de que disponen las víctimas de violencia de género.

8. VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GENERO			
OBJETIVO ESPECÍFICO: Garantizar protección a las víctimas de violencia de género.			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
Nº. 8.1 - Informar a la plantilla, a través de los medios de comunicación interna, de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género.	Chequeo de la difusión (newsletter, etc.).	LABORAL-DIRECCION PEOPLE - MARKETING	Durante la vigencia del PI
Nº. 8.2 - Derecho a reducir la jornada con reducción proporcional del salario, o derecho a flexibilizar/reorganizar/acomodar su horario, con el objetivo de que la víctima pueda recibir una protección o ayuda social integral y efectiva	Nº. de mujeres a las que se le ha aplicado la medida	RRLL	Durante la vigencia del PI
Nº. 8,3 - Derecho a la movilidad geográfica: en caso de necesitar abandonar el puesto de trabajo en el que se hayan producido los hechos para materializar su derecho una protección o ayuda social integral, tendrán preferencia para ocupar puestos de trabajo vacantes en otros centros de trabajo que se correspondan con su grupo profesional o categoría equivalente	Nº. de mujeres a las que se le ha aplicado la medida	RRLL	Durante la vigencia del PI

8. VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GENERO			
Nº. 8.4 - Reserva durante 6 meses del puesto de trabajo para aquellas personas trabajadoras víctimas de violencia de género que tengan que abandonar su puesto de trabajo por tal causa	Nº. de mujeres a las que se le ha aplicado la medida	RRLL	Durante la vigencia del PI
Nº. 8.5 - Las ausencias o faltas de puntualidad derivadas de la situación física o psicológica producida por la violencia de género serán consideradas como ausencias justificadas, siempre que sean verificadas por los servicios sociales o sanitarios de cuidado	Nº. de mujeres a las que se le ha aplicado la medida	RRLL	Durante la vigencia del PI
Nº 8.6 - Nulidad de las extinciones contractuales de víctimas de violencia de género que recurran a alguno de los derechos siguientes: reducción o reorganización de la jornada, movilidad geográfica, cambio de centro de trabajo o suspensión temporal de la relación laboral en los supuestos y condiciones reconocidas por el Estatuto de los Trabajadores	Nº. de mujeres a las que se le ha aplicado la medida	RRLL	Durante la vigencia del PI
Nº 8,7 - Nulidad del despido disciplinario de víctimas de violencia de género que recurran a alguno de los derechos siguientes: reducción o reorganización de la jornada, movilidad geográfica, cambio de centro de trabajo o suspensión temporal de la relación laboral en los supuestos y condiciones reconocidas por	Nº. de mujeres a las que se le ha aplicado la medida	RRLL	Durante la vigencia del PI

8. VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GENERO

el Estatuto de los Trabajadores.

9. COMUNICACIÓN

OBJETIVO GENERAL: Asegurar que la comunicación interna y externa de la empresa promueva una imagen igualitaria entre mujeres y hombres.

OBJETIVO ESPECÍFICO: Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actual y trabajar conjunta y globalmente en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
Nº. 9,1 - Desarrollar una campaña de comunicación del I Plan de Igualdad dirigida a toda la plantilla, no sólo trasladando el contenido del Plan de Igualdad, sino sensibilizando en materia de igualdad de oportunidades.	Visibilidad del PI	PEOPLE - MARKETING	Durante la vigencia del PI
Nº. 9,2 - Incluir el Plan de Igualdad y el Protocolo de prevención de la violencia sexual, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el	Manual de acogida	PEOPLE - RRLL	Inmediato

9. COMUNICACIÓN			
Manual de acogida de las nuevas incorporaciones.			
Nº. 9.3 - Difundir externamente el compromiso que tiene la empresa con la igualdad de oportunidades.	Comunicación realizada; contacto difundido;	PEOPLE - MARKETING	Inmediato
Nº. 9.4 - Difundir la existencia, dentro de la empresa, del responsable de igualdad dentro del área de relaciones laborales y sus funciones, facilitando un contacto (dirección de correo-e, tlf.) a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas o sugerencias relacionadas con la igualdad de oportunidades. De dicha información se dará traslado a la Comisión de Seguimiento.	Comunicación realizada; contacto difundido; sugerencias recibidas; soluciones aportadas	PEOPLE – RRLL - MARKETING	Inmediato
Nº. 9.5 - Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas: correo electrónico, comunicados, etc. para que no contengan términos o imágenes sexistas ni estereotipadas. Manual de estilo y guía.	Textos corregidos	PEOPLE - MARKETING	Inmediato

9. COMUNICACIÓN			
Nº 9.6 - Realizar campañas específicas de sensibilización el día 8 de marzo	Campañas realizadas	PEOPLE – MARKETING	Desde la firma

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

La Comisión de seguimiento se constituye a raíz de la comisión negociadora del Plan de Igualdad, que se creará para ser la encargada de llevar a cabo la fase de seguimiento y evaluación, se define como un grupo que, en el seno de la empresa y dependiente de la Dirección de la misma, tiene encomendada la promoción de la igualdad de oportunidades y de trata entre mujeres y hombres en la organización de acuerdo con los principios de responsabilidad social corporativa de la misma y en el respecto a la legislación vigente.

Esta comisión de seguimiento estará integrada de modo paritario por dos personas, para preservar el principio de equilibrio entre ambas representaciones firmantes, empresariales y sociales, y cuenta con la aprobación de la comisión negociadora del plan de igualdad.

Los miembros de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad serán nominales, en concreto:

Por la representación de la empresa

- Paloma Lucas – Directora de Relaciones Laborales
- Leticia Raspeño – Técnica Relaciones Laborales

Por la representación de las personas trabajadoras

- Soraya Cejudo Garcia – CC.OO
- Aránzazu Macho Jimenez – CC.OO

Todas las personas que integran la comisión de seguimiento tienen el compromiso común de garantizar la igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres en ENTELGY CONSULTING, S.A, están capacitadas en materia de igualdad y se formarán con la formación adecuada. Cada persona perteneciente a la Comisión de seguimiento podrá delegar su representación y voto.

En aras a una mayor transparencia e imparcialidad del trabajo de la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad, no podrán ser miembros de la Comisión de seguimiento las personas físicas condenadas por sentencia judicial en casos de acoso o discriminación, ni las personas sancionadas o apercibidas por estos mismos motivos en el ámbito de la empresa.

Quien concurra en esta incompatibilidad será relevado inmediatamente y designada su sustitución por quien fuera nombrado.

La designación, revocación y sustitución de los titulares y/o suplentes de cada una de las partes y por cada parte de las personas trabajadoras y empresarial, corresponderá exclusivamente a esa organización en cuestión, teniendo que comunicar únicamente la designación, revocación y/o sustitución de sus miembros. En caso de que alguno de los miembros designados en la Comisión de seguimiento deje de formar parte de la misma, la organización afectada deberá notificar el nombre de la persona que se incorporará a dicha Comisión de seguimiento con una antelación mínima de 3 días salvo causa mayor. La asistencia de los suplentes a las reuniones, cuando actúen de titulares, en ningún caso deberá ser notificada con antelación

Como funciones de la Comisión de Seguimiento, se establecen las siguientes:

- Seguimiento y análisis de los diferentes indicadores negociados y acordados en todas y cada una de las medidas del presente Plan de Igualdad.
- Mantener reuniones anuales con la Comisión de Seguimiento a la que se dará información sobre el seguimiento de las medidas establecidas en el presente Plan de Igualdad y de toda aquella información que considere necesaria para la consecución de los objetivos del mismo.

- Aprobación de los informes de evaluación intermedia y final del Plan de Igualdad elaborados y presentados a la Comisión por el/la Agente de Igualdad.
- Para el ejercicio de sus funciones, la Comisión de Igualdad se reunirá anualmente de forma ordinaria, pudiendo celebrarse reuniones extraordinarias a petición razonada de cualquiera de las dos representaciones.
- Revisión, adaptación y modificación del Plan de Igualdad cuando sea necesario por que concurran las circunstancias previstas en la normativa legal convencional de aplicación

Funcionamiento:

La Comisión de seguimiento se reunirá con carácter ordinario una vez al año, y con carácter extraordinario, siempre que la causa sea lo suficientemente urgente, convocado por cualquiera de las partes, con un preaviso mínimo de 10 días laborables.

La Comisión de seguimiento quedará válidamente constituida cuando, debidamente convocada, estén presentes o representados al menos el cincuenta por ciento de cada una de las partes.

Durante este periodo se podrá establecer por ambas partes una excepción en las reuniones debido a vacaciones, y por necesidades productivas u organizativas de negocio, en cuyo caso se reagendará en un periodo de 15 días

Actas y acuerdos:

De las reuniones celebradas, se levantará acta donde se recogerán los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión. En caso de desacuerdo, se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada uno de los miembros de la Comisión de seguimiento. En cualquier caso, tanto la empresa, como cada las personas trabajadoras podrán realizar las manifestaciones que considere de su interés sobre los temas tratados.

El plazo para contestar sobre la aprobación o posibles modificaciones se establece en una semana adicional.

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes que componen la Comisión de seguimiento, para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales.

Deber de confidencialidad de las partes:

Sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 47 de la L.O. para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en materia de transparencia en la implementación del plan de igualdad, los miembros de esta comisión en materia del deber de sigilo y confidencialidad estarán sometidos a lo expuesto en la legislación vigente.

Constitución

La Comisión de seguimiento de Igualdad se constituye con la firma del presente Plan de Igualdad.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y DE RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.
- b) 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.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) 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.
- e) 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.

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya.

CALENDARIO

En cumplimiento de lo previsto en los apartados h) e i) del artículo 8 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, se viene a incluir un calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad que queda concretado en la siguiente tabla:

ACTUACIÓN	CALENDARIO
Implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan, según el detalle establecido en la descripción de cada una de las medidas del apartado 4 ("Programa de acciones positivas") del capítulo "Plan de Igualdad".

ACTUACIÓN	CALENDARIO
Seguimiento	La Comisión de Seguimiento se reunirá: • Cuando lo solicite cualquiera de las partes, con un preaviso mínimo de 10 días laborables. La Comisión de Seguimiento emitirá un Informe Anual de Seguimiento en las siguientes fechas: 31-12-2025 31-12-2026 31-12-2027 Como fecha limite se mantendrá la reunión con la Comisión antes del 28 de febrero de cada uno de los años mencionados
Evaluación	La Comisión de Seguimiento elaborará y aprobará los Informes de Evaluación intermedia y final del Plan de Igualdad en las siguientes fechas: • Evaluación intermedia: 30-06-2026 • Evaluación final: 28.02.2028

GLOSARIO

El presente Plan contiene una serie de objetivos, acompañado de medidas, acciones y un plan de seguimiento, cuyo objetivo es dar cumplimiento a las previsiones legales a partir de las líneas de mejora que se han detectado en el Informe de Diagnóstico, y sobre las que ambas partes en la Comisión de Igualdad han venido trabajando conjuntamente.

Para asegurar el correcto entendimiento y una interpretación común, se trasladan aquí las definiciones contenidas en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres de expresiones que contiene el presente documento.

Cualquier otra definición incluida en la LO 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:** 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. (art. 3. LOIEMH)
- **Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres:** supone hacer efectiva la ausencia de cualquier discriminación en el acceso al empleo, en la formación, promoción y desarrollo profesional, en las condiciones de trabajo incluidas las retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta (art. 5, LOIEMH).
- **Discriminación directa e indirecta:** Se considera discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que haya sido, sea o pudiera ser tratada, en función de su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (art. 6.1, LOIEMH).
Se considera discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición criterio o práctica, aparentemente neutro pone a personas de un sexo en desventaja particular respecto a personas del otro sexo, con las salvedades previstas en la Ley (art. 6.2, LOIEMH).

En cualquier caso, se considera discriminatoria, toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo (art. 6.3, LOIEMH).

- **Acoso sexual y acoso por razón de sexo:** Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7.1, LOIEMH).
Constituye acoso por razón de sexo, cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7.2, LOIEMH).
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
Se considerarán discriminatorios, en todo caso, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo (art. 7.3, LOIEMH).
- **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 (art.8, LOIEMH).
- **Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor:** La igualdad de remuneración por razón de sexo implica el pago por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución directa o indirecta, bien sea de naturaleza salarial o extrasalarial, sin que pueda existir discriminación por este motivo en ningún elemento de la misma (art. 28 ET).
- **Indemnidad frente a represalias:** Se considera 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 (art. 9, LOIEMH).

- **Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias:** Los actos y las cláusulas de los negocios de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos sin efecto.
- **Acciones positivas:** Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres, que han de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (art. 11, LOIEMH).
- **Tutela jurídica efectiva:** Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación (art. 12.1, LOIEMH).
- **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 a las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio (art. 44.1, LOIEMH).
- **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.