

# **I PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES.**

---

**MAVI Nuevas Tecnologías**

---

**FECHA: 13/06/2022**

## CONTENIDO

|                                                                        |           |
|------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. INTRODUCCIÓN .....</b>                                           | <b>3</b>  |
| <b>2. MARCO LEGAL .....</b>                                            | <b>4</b>  |
| <b>3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL .....</b>                | <b>5</b>  |
| <b>4. METODOLOGÍA DE TRABAJO DEL PLAN IGUALDAD .....</b>               | <b>5</b>  |
| <b>4.2. ESTRUCTURA Y CONTENIDOS DEL PLAN DE IGUALDAD .....</b>         | <b>6</b>  |
| <b>5. MODELO DE GESTIÓN .....</b>                                      | <b>7</b>  |
| <b>5.1. COMPOSICIÓN Y FUNCIONES. ....</b>                              | <b>7</b>  |
| <b>5.2. PROCESOS. ....</b>                                             | <b>9</b>  |
| <b>5.3 COMUNICACIÓN. ....</b>                                          | <b>11</b> |
| <b>6. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DE LAS ACCIONES DEL PLAN. ....</b> | <b>11</b> |
| <b>7. CONCLUSIÓN DEL INFORME DE DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN. ....</b>     | <b>12</b> |
| <b>8. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA .....</b>                 | <b>19</b> |
| <b>9. I PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES .....</b>                | <b>20</b> |
| <b>ANEXO 2. GLOSARIO .....</b>                                         | <b>41</b> |
| <b>ANEXO 2. PARTES FIRMANTES DEL DOCUMENTOS .....</b>                  | <b>45</b> |

## 1. INTRODUCCIÓN

---

**MAVI NUEVAS TECNOLOGÍAS** es una consultora especializada en el ámbito del Diseño, Gestión e Impartición de Planes de Formación Continua, orientada a un mercado cada vez más exigente. Nace en el año 1996 como empresa formada por un equipo multidisciplinar que proviene del mundo del Asesoramiento Integral de la Empresa con el objetivo de ofrecer soluciones para la mejora del rendimiento personal y empresarial, desde la formación, orientación, desarrollo y gestión, siempre desde la perspectiva de la Calidad Total y la innovación.

Desde su creación en 1996, desarrolla servicios de asesoramiento integral en Recursos Humanos siendo su objetivo general la mejora del rendimiento profesional de sus clientes procurando un equilibrio adecuado entre racionalidad económica y calidad del servicio prestado.

### **Misión:**

Mavi Nuevas Tecnologías, S.L. es una organización que tiene por objeto la mejora del rendimiento profesional de sus clientes desde la formación eficaz.

### **Visión:**

Proporcionar a sus clientes Servicios Integrales de formación basados en la calidad y aspirar a ser un ejemplo de organización dinámica e innovadora, con un modelo de gestión que coordine e implique a todos los participantes.

### **Valores:**

Cercanía y calidad en la prestación del servicio.

Trabajo en equipo: Capacidad para llevar a cabo las tareas diarias de forma coordinada y solidaria, y de compartir conocimiento e investigar de forma conjunta en aquellos proyectos que requieran creatividad, innovación y cooperación.

Igualdad de oportunidades: todas las personas merecen las mismas oportunidades en la formación, la inserción laboral y el crecimiento profesional, por lo que promovemos este valor entre nuestros usuarios/as y dentro del equipo humano de MAVI.

Reconocimiento del talento y compromiso de las personas: abogamos por la fidelización de aquellas que así lo demuestran para seguir formando parte de nuestro equipo.

Orientación a los intereses de nuestra clientela: las necesidades y requisitos de nuestros clientes y de nuestro alumnado, deben ser comprendidas y satisfechas siendo una guía para la mejora continua de nuestros servicios.

Excelencia en la gestión: Nos comprometemos con todos los conceptos fundamentales de la excelencia y los llevamos a la práctica aplicando herramientas y metodologías integradas en nuestro sistema de gestión.

Respeto por el medio ambiente: Trabajamos por el desarrollo sostenible de nuestro entorno teniendo un compromiso de mejora de nuestra gestión ambiental.

Compromiso social: Nos sensibilizamos y contribuimos a aportar nuestro apoyo, a las causas que preocupan a la sociedad, siendo colaboradores de diferentes asociaciones sin ánimo de lucro.

### Trayectoria en Igualdad:

Desde el año 2018, se imparte formación de materia de sensibilización en género e igualdad dentro del ámbito de la empresa. Con contenidos centrados sobre todo en la aproximación a los conceptos básicos de igualdad entre mujeres y hombres, asesoramiento en la fase de diagnóstico del Plan de Igualdad, guías de lenguaje inclusivo y no sexista, así como charlas en materia de diversidad de género, cultural, racial, sexual y de identidad.

## 2. MARCO LEGAL

---

Indicamos la normativa general a tener en cuenta para implantar un Plan de Igualdad.

Existe normativa a nivel internacional, europeo, estatal y autonómico, en materia de Igualdad de Mujeres y Hombres, que establece obligaciones de manera que empresas públicas y privadas integren la perspectiva de género en sus organizaciones, lo cual supone dar avances en la consecución real y efectiva de la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Al abordar el proceso de institucionalización de las políticas de Igualdad en empresa, tomamos como punto de referencia los principales documentos que a nivel técnico y legislativo rigen actualmente la planificación en materia de Políticas de Igualdad.

- ***CEDAW** Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.*
- **Tratado de la Unión Europea.**
- **Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea.**
- **Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.**
- **Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo**, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres.

Resulta fundamental por la definición que establece sobre conceptos clave como el principio de igualdad de trato, la discriminación directa e indirecta, el acoso sexual y por razón de sexo, las acciones positivas.

- **Ley 4/2005, de 18 de febrero**, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.  
Recoge el testigo de las nuevas necesidades de actuación, la transversalidad y la acción positiva, y viene a impulsar la igualdad en la CAE.
- **Ley Vasca 1/2022, de 3 de marzo**, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las mujeres. Reafirma el enfoque de que la raíz de la violencia machista está en la desigualdad u discriminación que sufren las mujeres en todos los ámbitos de la vida diaria.
- **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre**, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- **Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo**, de medidas urgentes para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- **Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre**, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- **Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre**, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres  
Adquiere el compromiso de convertirse en **Entidad Colaboradora para la Igualdad entre Mujeres y Hombres según el Decreto 11/2014.**

### 3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.

---

**El ámbito personal** del Plan de igualdad y su diagnóstico previo, es la empresa que cuenta con un total de 14 personas, 7 mujeres y 7 hombres.

**El ámbito territorial** son los centros de trabajo ubicados en Avenida de la Libertad, 65, 5º en Barakaldo Bizkaia y en C/ Profesor Potter, 126 33203 Gijón Asturias .

**El ámbito temporal** del plan de igualdad será de **4 años, 2022-2026**, desde su firma en julio de 2022.

La comisión se compromete a iniciar la negociación de un nuevo plan en el trimestre posterior a la finalización de la vigencia de éste.

### 4. METODOLOGÍA DE TRABAJO DEL PLAN IGUALDAD.

---

El Plan de Igualdad se enmarca en un proceso de trabajo que ha tenido los siguientes objetivos:

1. Disponer de un diagnóstico sobre la situación de las mujeres y los hombres en relación con la igualdad y para él se han utilizado metodologías **cuantitativas**, realizando un análisis con datos desagregados por sexo, de los procesos de gestión, comunicación, cultura y procesos y **cualitativas**, recogiendo opiniones de la Comisión Negociadora de Igualdad, dirección de la empresa, y de la plantilla en general. Se ha tomado de referencia la metodología para la elaboración de Diagnóstico y Plan para la Igualdad en empresas de **Emakunde (Instituto Vasco de la Mujer) y del Ministerio de Igualdad**, además de una metodología propia de la consultora.
2. Definir un Plan de la Igualdad de Mujeres y Hombres, con el alcance y contenido establecidos en la legislación vigente.
3. Elaborar una herramienta de gestión e implantación de Igualdad de Mujeres y Hombres en la empresa.

El objetivo principal del Plan de Igualdad es integrar la igualdad de mujeres y hombres en la cultura y estrategia de MAVI Nuevas Tecnologías de una manera sistemática y organizada y dotar a la empresa de los mecanismos que garanticen el principio de igualdad de mujeres y hombres.

La definición de los objetivos y acciones específicas ha surgido tanto de las conclusiones derivadas del diagnóstico realizado en abril de 2022, como de los aspectos y contenidos que se recogen en el marco jurídico y técnico que afecta a la empresa.

Se ha realizado reuniones de presentación y contraste del plan de igualdad con la Comisión Negociadora de Igualdad para abordar la adecuación del Plan a la realidad de la empresa, el nivel de integración de la perspectiva de género, la priorización de objetivos y acciones y la idoneidad de las estrategias y acciones diseñadas.

Finalizado el contraste se han incluido las aportaciones realizadas y se ha procedido a la aprobación del Plan de Igualdad.

#### **4.1 ÁREAS DE INTERVENCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.**

Tal y como se establece en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre y por organización interna, se negocia el Plan analizando las siguientes áreas, incorporando el análisis de áreas como mejora:

- Área gestión estratégica igualdad.
- Área de selección y contratación.
- Área de promoción e infrarrepresentación femenina.
- Área de formación.
- Área de política salarial y clasificación profesional.
- Área de conciliación y corresponsabilidad.
- Área de seguridad y salud laboral.
- Área de acoso sexual y por acoso razón de sexo.
- Área de comunicación.
- Área de violencia de género.

#### **4.2. ESTRUCTURA Y CONTENIDOS DEL PLAN DE IGUALDAD**

La estructura y contenidos del Plan de Igualdad de mujeres y hombres de Mavi Nuevas Tecnologías se han desarrollado teniendo en cuenta el marco jurídico y técnico actual de referencia, así como los resultados obtenidos en el Diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres, realizado abril de 2022.

Los objetivos que se ha definido van a ser estratégicos y operativos además de desarrollar los indicadores que serán cuantitativos y cualitativos para la evaluación de estos objetivos.

Con el fin de avanzar en la integración de la igualdad en la empresa, este Plan de Igualdad buscará potenciar la coherencia de la empresa con los valores igualitarios, impactar en el grado de concienciación y sensibilización sobre la Igualdad y en el trabajo y tareas que las personas realizan.

La definición de las acciones marca las respuestas concretas para el desarrollo de los objetivos, señalando a su vez las cuestiones consideradas prioritarias para la consecución de estas. En cada acción se detallará las personas responsables de su ejecución, el presupuesto asignado del primer año de vigencia del Plan.

El presupuesto los siguientes años se establecerá en los programas anuales que se realizarán en el último trimestre de cada ejercicio y el cronograma previsto de realización.

## 5. MODELO DE GESTIÓN

---

Su finalidad es reforzar y dinamizar las estructuras organizativas para la igualdad y generar procesos permanentes de trabajo que faciliten la labor de **planificación, ejecución, seguimiento y evaluación** necesaria para la consecución efectiva de los objetivos establecidos. La consolidación de este modelo es un elemento prioritario para el logro de la igualdad de mujeres y hombres en la empresa.

### 5.1. COMPOSICIÓN Y FUNCIONES.

#### 5.1.1 COMISIÓN NEGOCIADORA DE IGUALDAD

Para llevar a cabo la realización del diagnóstico y plan de igualdad, se forma una comisión negociadora, en la que participan por un lado 2 personas que representan a la empresa (1 hombre y 1 mujer) y por otro, dos personas que representan a las personas trabajadoras (2 mujeres). En total 4 personas, 3 mujeres y 1 hombre.

#### **Constitución Comisión Negociadora de Igualdad.**

##### **En representación de la empresa**

|                              |                                                   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|
| Marina Amado Fierro          | Técnica de formación. Gestión Fundae/ Impartición |
| Manuel Amaro García González | Administrador                                     |

No existe representación legal de las personas trabajadoras y tras hacer la correspondiente invitación a los sindicatos más representativos, la Unión de Trabajadores y Trabajadoras de Euskadi (UGT- Euskadi), manifiesta su intención de participar en la Comisión Negociadora de Igualdad de MAVI NUEVAS TECNOLOGÍAS, S.L., representando a las personas trabajadoras.

##### **En representación de las personas trabajadoras.**

|                                   |                                                                                                    |
|-----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Xuria Arza Vélez 30.638.796-J     | Secretaria de Igualdad, Políticas Sociales y Diversidad de UGT- Euskadi.                           |
| Iratxe Humaran Rueda 20.185.241-G | Secretaria de Igualdad y Formación de la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo. UGT-EUSKADI |

La Comisión de Igualdad está planteada como una **composición de duración permanente** y tendrá las siguientes **funciones**:

- Coordinar la implementación de los objetivos, acciones del plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Gestionar los objetivos, concretarán responsabilidades y elaboración de herramientas y metodologías.
- Elaborar el Plan operativo anual y el Informe de evaluación.
- Realizar el seguimiento del Plan, controlar el grado de cumplimiento de lo planificado y detectar nuevas áreas de mejora.
- Realizar una interlocución permanente entre las distintas áreas de la organización en cuestiones de género.
- Proponer nuevas iniciativas, líneas de acción y de ejecución.
- Elaborar propuestas y establecer pautas en materia de igualdad.
- Detectar posibles prácticas discriminatorias por razón de sexo en la empresa.
- Formarse en materia de Igualdad y asistir a jornadas y seminarios de otras Instituciones.

### 5.1.2 GRUPOS DE TRABAJO.

Los grupos de trabajo se consideran temporales y participarán las personas asignadas a cada grupo de trabajo dependiendo de la temática. Sus funciones serán:

- Planificar acciones para conseguir la mejora objeto de cada grupo.
- Recoger buenas prácticas en la mejora a implementar.
- Elaborar herramientas de trabajo.

### 5.1.3 ASISTENCIA TÉCNICA.

Esta participación será opcional pero recomendable y sus funciones serán la de prestar apoyo técnico en aquellas cuestiones que demanden desde la Empresa.

- Aportar documentos y herramientas que precisen en la implementación del Plan de igualdad.
- Formar a las personas de la empresa para garantizar el buen desarrollo del Plan de Igualdad.
- Prestar apoyo en el seguimiento y evaluación del plan para los diferentes períodos.

## **5.2. PROCESOS.**

### 5.2.1 PLANIFICACIÓN

Para el desarrollo del Plan de Igualdad, se realizará la planificación anual que recogerá objetivos, acciones, cronograma, sistema de indicadores, personal responsable, presupuesto y determinará las fases que serán:

1. Determinar los objetivos del programa anual.
2. Socializar y consensuar los resultados.
3. Establecer los indicadores, resultados esperados y procedimientos de gestión.

### 5.2.2. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

#### **Sistema de Seguimiento.**

Para conseguir una efectiva implantación del Plan de Igualdad, se debe realizar un seguimiento de las acciones y un análisis de los resultados anual de forma que se consiga un seguimiento continuo.

La Comisión de Igualdad, tendrá la responsabilidad de realizar el análisis del cumplimiento de los objetivos planteados, el análisis de los indicadores y dar respuesta a los posibles cambios a realizar. Se elaborará un informe de seguimiento anual

La Comisión de Igualdad deberá:

- Solicitar periódicamente a los/as responsables de la ejecución de las medidas programadas para el periodo concreto información sobre las actividades puestas en marcha.
- Disponer de una herramienta que nos permita recopilar la información para que puedan utilizarla los/as responsables de su implantación. La comisión de seguimiento ha de tener presentes los indicadores, para medir el grado de desarrollo aplicación del plan.
- Formar en igualdad a las personas responsables de la implantación.
- Informe de seguimiento resuma toda la información sobre la ejecución de las acciones.
- Analizar y revisar el contenido del plan, para su modificación, adecuación o incluso eliminación alguna medida si su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.

#### **Sistema de Evaluación.**

El objetivo final será conocer el grado de cumplimiento del plan y comprobar si se han conseguido los objetivos propuestos. La evaluación supone el cierre del plan de igualdad.

Es recomendable:

- Recopilar y guardar toda la información que acredite la implantación de las medidas.
- Contar con la opinión y participación de la dirección, plantilla, y comisión de seguimiento a través de cuestionarios y/o entrevistas que permitan obtener información suficiente para valorar el resultado, el proceso y el impacto del plan de igualdad.
- Informar a toda la plantilla sobre los resultados obtenidos.

La comisión de igualdad deberá redactar un informe de evaluación final, que contenga información del proceso realizado.

El sistema de evaluación va a servir para impulsar el enfoque de género, medir los avances, identificar las mejoras necesarias a realizar en el proceso y sistematizar todo aquello que se está haciendo.

Se establecerán, 3 niveles de evaluación:

- **Evaluación de grado de cumplimiento.** Se valorará qué acciones se han realizado y los resultados obtenidos.
- **Evaluación de resultados.** Se valorará el grado de cumplimiento de los objetivos de forma anual.
- **Evaluación de impacto.** Analizará el impacto positivo o negativo que tiene el Plan de Igualdad. Responderá a dos preguntas: ¿Cómo se ha modificado la situación de partida? ¿Cómo se ha modificado la situación de desigualdad de mujeres y hombres en los ámbitos de mejora identificados en el diagnóstico?

### **5.3 COMUNICACIÓN.**

La comunicación del Plan de Igualdad es un punto estratégico para el fomento de la Igualdad en cualquier organización. Es esencial visibilizarlo y se recomienda establecer canales de comunicación obtener una comunicación bidireccional.

La comunicación se realizará a nivel interno para dar a conocer los procesos de diseño, gestión y evaluación de las políticas de igualdad y sus resultados, así como a nivel externo para compartir buenas prácticas que puedan extenderse a otras empresas y hacer de modelo en este ámbito.

## **6. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DE LAS ACCIONES DEL PLAN.**

---

El presente Plan de igualdad se podrá modificar en los siguientes supuestos:

- Cuando el resultado del seguimiento y evaluación previsto no esté alcanzando los objetivos previstos.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la 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.
- Cuando desde una autoridad competente determine la necesidad de esta modificación.

## 7. CONCLUSIÓN DEL INFORME DE DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.

---

Una vez hemos realizado el diagnóstico en la empresa según lo marcado en el artículo 8.2 del Real Decreto 901/2020 que establece cómo se articularán los planes de igualdad y su contenido mínimo, indicado en el punto 4.1 *ÁREAS DE INTERVENCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD* del presente documento, y analizadas sus fortalezas y debilidades de cara a lograr una efectiva igualdad de género en todas sus áreas, y departamentos, podemos concluir que la empresa cuenta con el firme compromiso de dirección y de la plantilla para avanzar hacia una igualdad de oportunidades real y efectiva.

Dicho compromiso se plasma en las medidas establecidas en este plan de igualdad, con la determinación de que se conviertan en políticas que permitan estandarizar el principio de Igualdad en todos los procesos de la empresa de cara a un futuro en que se puedan corregir algunas de las desigualdades detectadas y se puedan establecer protocolos en aquellos procesos que actualmente se están realizando y no se tienen por escrito.

MAVI Nuevas Tecnologías, cuenta con 14 personas en plantilla, 7 mujeres y 7 hombres, con lo que el 50 % de la plantilla son mujeres.

Empresa familiar de segunda generación.

En relación con la segregación vertical, no hay presencia de mujeres en puestos directivos ni en mandos intermedios.

En segregación horizontal las mujeres se distribuyen en las áreas de técnicas de formación que realizan labores de gestión de formación, impartición en algunos casos y orientación a empresas o a colectivos.

Los hombres, realizan labores de técnicos de formación, con tareas similares a las de las mujeres, informática, profesorado y gerencia.

La antigüedad media laboral en la plantilla de MAVI NUEVAS TECNOLOGÍAS es de 7 años.

En relación con el tipo de contrato y jornada, el personal de oficina y puestos directivos trabaja en jornada partida, mañana-tarde en horario de 8:00- 17:00.

El tipo de contrato son en su mayoría de duración indefinida, con lo que se demuestra la fidelización y compromiso de estabilidad que la empresa tiene con su plantilla.

Para la valoración de los procesos de gestión desde una perspectiva de género, se ha realizado una recogida de información a través de entrevistas y encuestas a la dirección, a la Comisión Negociadora de Igualdad y a las personas trabajadoras. En las encuestas realizadas ha participado el **29%** de las personas en plantilla.

## 1. GESTIÓN ESTRATÉGICA DE LA IGUALDAD

Mavi Nuevas Tecnologías cuenta con una definición de la misión, visión y valores que dota de una identidad propia a la empresa.

Sería interesante, mantener la figura de la CN como agente responsable de llevar a cabo las acciones establecidas en el Plan de Igualdad.

Incorporan la perspectiva de género en algunos servicios de orientación y en itinerarios formativos incluyendo módulos de igualdad en las formaciones.

Sería aconsejable elaborar un manual de acogida donde se incorporen los puntos a destacar de la empresa, normativa aplicable, organigrama, funciones y demás aspectos que se consideren relevantes, y se trasmita el compromiso adquirido en materia de igualdad a las personas que se incorporen a la empresa.

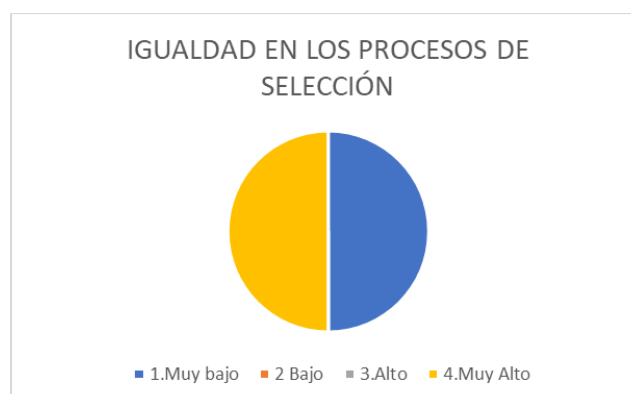
Visibilizar el compromiso con la igualdad por parte de la dirección.

## 2. ÁREA DE SELECCIÓN Y ACCESO

La contratación de personal se realiza cuando es necesario por necesidades de la producción o por sustitución de personal que han dejado la relación laboral con la empresa y en las contrataciones de los últimos 4 años, observamos que se han incorporado 4 mujeres y 4 hombres.

El guion de entrevista es genérico y es dirección junto con gerencia quienes definen los perfiles de puesto y toman la decisión de contratación. No se incorpora la perspectiva de género.

El 50% de las personas que respondieron a la encuesta, consideran que la selección no se realiza de forma objetiva.



### 3. ÁREA DE PROMOCIÓN E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

En Mavi Nuevas Tecnologías no se ha realizado ningún proceso de promoción hasta el momento, debido en parte a que es una empresa familiar y de tamaño reducido. El nuevo Gerente es una contratación externa.

El 75% de las personas encuestadas afirma que le gustaría promocionar.



Las personas que han participado en la realización del diagnóstico no identifican barreras a la hora de la promoción de mujeres. La realidad es, que el 100% de los puestos de responsabilidad están ocupados por hombres.

De cara a establecer un procedimiento de promoción para el momento que surja la necesidad, es necesario actualizar los perfiles de puesto en base a criterios de formación, experiencia, actitud y aptitud.

### 4. ÁREA DE FORMACIÓN

En Mavi Nuevas Tecnologías no existe un plan de formación interno como tal, se suelen formar en función de las necesidades que surgen y a demanda, se ofrecen formaciones a las personas para el desempeño del puesto de trabajo.

Normalmente se realiza en modalidad presencial y casi siempre en horario laboral.

Dos personas de la empresa tienen formación en igualdad.

En MAVI NUEVAS TECNOLOGÍAS conceden ayudas al personal para la formación externa mediante Permisos Individuales de Formación (PIF).

Se recogen los datos de asistencia a las formaciones desagregados por sexo.

En la impartición de formación se debe formar en perspectiva de género a las personas formadoras. Modificar los materiales utilizando ejemplos, imágenes de mujeres y lenguaje inclusivo.

El 100% de las personas que han participado en la encuesta considera que la formación se ofrece por igual a mujeres y hombres.

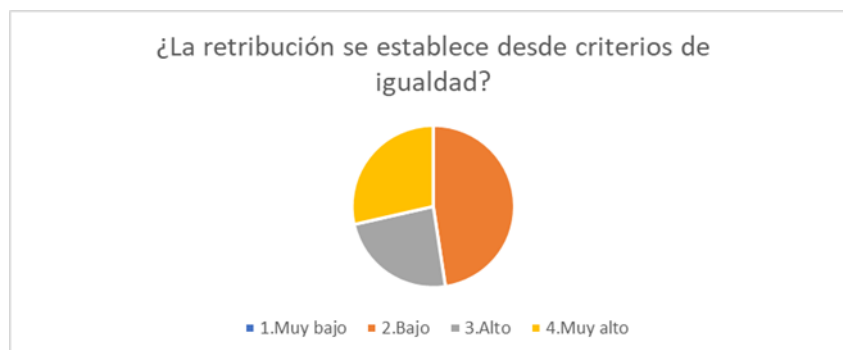


## 5. POLÍTICA SALARIAL Y CATEGORÍA PROFESIONAL

La política salarial en MAVI-Nuevas Tecnologías viene determinada por la aplicación del Convenio de Oficinas y Despachos de Bizkaia.

El salario base está por encima del convenio y tienen complementos salariales como antigüedad, dedicación y responsabilidad.

Según las encuestas realizadas, no hay una percepción clara respecto a la igualdad en la retribución.



En respuesta a las demandas de la plantilla y como propuesta de mejora en el bienestar de las personas, se propone incorporar el concepto de salario emocional.

Se ha realizado el registro salarial con los datos del 2021, conforme a lo estipulado en el RD 902:2020 de igualdad retributiva, para analizar las posibles brechas salariales que puedan existir y está a disposición de las personas que lo quieran revisar siempre acorde con el mencionado Real Decreto y la Ley de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales.

En MAVI NUEVAS TECNOLOGÍAS se regulan bajo el convenio de oficinas y despachos de Bizkaia. Tienen definidos los siguientes puestos de trabajo:

- Personal Técnico- administrativo 4 (3 mujeres y 1 hombre)
- Personal Técnico-formador 1 (1 mujer)
- Formadoras/formadores 7 (2 mujeres y 5 hombres)

- Auxiliar administración 2 (1 mujer y 1 hombre)

La política salarial se en realiza conforme al salario base y los complementos salariales (incentivo, prorrata paga extra, complemento temporal de producción y antigüedad- quinquenios).

No hay complementos extrasalariales.

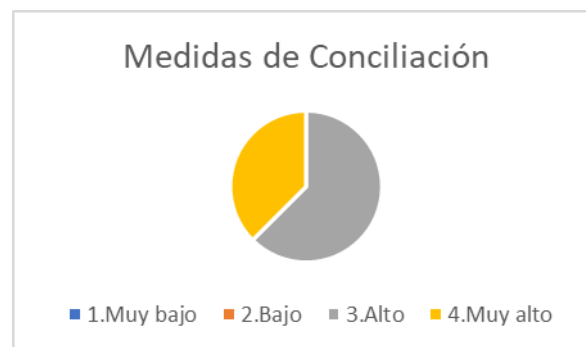
Todas las personas tienen contratos a tiempo completo excepto las personas que imparten formación que son contratadas para ello en momentos que se necesiten.

## 6. ÁREA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

En Mavi Nuevas Tecnologías no hay personas acogidas a medidas de conciliación por cuidado.

Como mecanismos para favorecer la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, la empresa facilita la flexibilidad de horarios o jornada continuada.

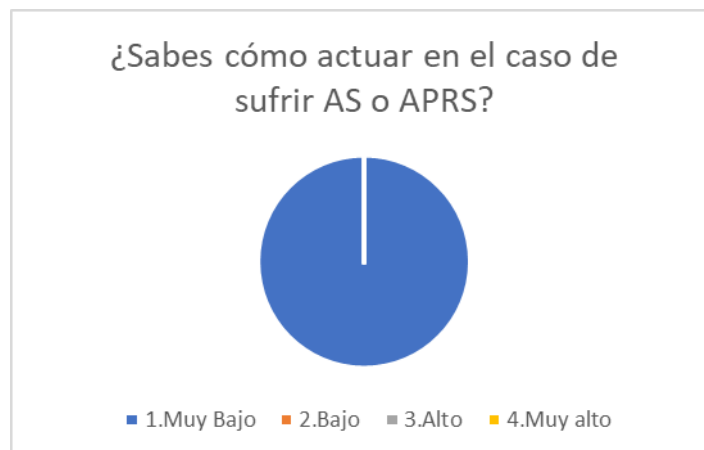
El 75% de las personas entrevistadas, afirma que en Mavi Nuevas Tecnologías se favorece el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, pero se demanda más comunicación sobre los derechos y mejoras que propone la empresa respecto a las legales.



## 7. ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

En Mavi Nuevas Tecnologías tienen elaborado un Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo. No constan denuncias o declaración por parte de la plantilla de conocer algún caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

El 100% de las personas encuestadas desconoce la ruta a seguir en el caso de conocer algún caso de acoso sexual o por razón de sexo.



Para que el protocolo funcione de una manera efectiva, es fundamental, formar a las personas responsables para llevar a cabo las medidas necesarias ante una situación de acoso, es decir, a la Asesoría confidencial. Además de formar a la plantilla sobre las maneras de actuación ante situaciones de acoso que provengan tanto de dentro como de fuera (empresas externas).

## 8. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Mavi Nuevas Tecnologías tiene externalizada la gestión de prevención de riesgos laborales a través de un servicio externo.

Según la información obtenida, no se han realizado estudios psicosociales ni tienen medidas establecidas específicas para hombres y mujeres salvo el protocolo de embarazo y lactancia.

No tienen elaborada la documentación en materia de prevención atendiendo a la variable sexo. Tampoco en los reconocimientos médicos

No han hecho estudio de riesgos psicosociales.

## 9. COMUNICACIÓN

El medio de comunicación utilizado en Mavi Nuevas Tecnologías para compartir información relacionada con el trabajo se realiza personalmente o a través de correo electrónico y también se realizan reuniones de seguimiento para comunicar aspectos relacionados con a la empresa.

La publicidad que utilizan (escrita y reseñas en radios de la zona), así como en la web y las RRSS la gestiona una empresa externa de comunicación.

En las publicaciones de las ofertas formativas en la web como en las RRSS se hace un uso estereotipado de las imágenes, y en el lenguaje, escrito y oral, se utiliza el masculino como genérico.

Es importante incluir publicaciones en materia de igualdad, realizar campañas de visibilización y añadir el compromiso con la Igualdad.

## 10.VIOLENCIA DE GENERO

No disponen de un procedimiento de actuación actualizado para dar respuesta a las víctimas de violencia de género, por lo tanto, se propone, visibilizar los recursos que disponen las víctimas de violencia de género. Pictograma en tablón de anuncios con teléfonos de atención a las víctimas, policía, centros de salud más cercanos, gabinetes de profesionales de salud....

Aplicar el principio de tolerancia cero frente a la violencia de género. Se propone realizar Formación en Autodefensa Feminista y jornadas de empoderamiento para trabajar el auto – cuidado y el auto – conocimiento de las personas trabajadoras.

## 11.CLIENTELA Y PERSONAS USUARIAS

En MAVI- Nuevas Tecnologías no se tienen en cuenta aspectos relacionados con el género en el diseño y desarrollo de los servicios y proyectos.

Es fundamental, incluir la perspectiva de género, en la impartición de formaciones, adecuar los materiales, ejemplos y formas de impartición en la que se tengan en cuenta a la mujer y hacer un uso no estereotipado de las imágenes.

En relación con el servicio de orientación laboral, es necesario fomentar la incorporación de mujeres en el mercado laboral y si es posible en sectores masculinizados.

Continuar en los programas de formación dirigidos a colectivos desfavorecidos en los que se incluyen a mujeres y tener en cuenta al colectivo de mujeres migrantes y procurar dar el servicio de orientación laboral intentando romper los roles de género de manera que puedan ampliar sus opciones de acceso al mercado laboral.

Se ha comenzado a trabajar la modificación de roles y estereotipos de género, mediante las acciones de sensibilización realizadas en el proceso de realización tanto del Diagnóstico de Situación como del Plan de Igualdad.

Desde Mavi Nuevas Tecnologías se presta el servicio de realización del plan de formación en las empresas con las que trabajan, además de asesorarles sobre cumplimientos legales o de otros servicios que puedan necesitar. Para ello cuentan con una red de empresas colaboradoras y de confianza.

En relación con el alumnado, tienen personas de empresas, colectivos desfavorecidos y particulares.

## **12.CULTURA ORGANIZACIONAL**

La cultura organizacional comprende todos los valores y las creencias del conjunto de las personas que componen una organización. Los valores son afirmaciones acerca de lo que está bien o mal, y la percepción de las personas, entre una acción y sus consecuencias.

En Mavi Nuevas Tecnologías existe un buen ambiente de trabajo, cercano y la plantilla considera que tiene estabilidad en su puesto de trabajo según las encuestas realizadas.

Las instalaciones tienen de espacios con luz natural, amplios y con un espacio de descanso para la plantilla.

Se ha comunicado el proceso del desarrollo y la realización del Plan de Igualdad al 100% de la plantilla.

En las encuestas realizadas al personal de la empresa, el 100% están de acuerdo con la implantación de un Plan de Igualdad, y lo ven necesario.

Con motivo de la realización del Plan de igualdad, se ha formado un grupo equilibrado y diverso para la realización del Diagnóstico y se han formado para ello.

No se han realizado estudios internos que recoja las opiniones o necesidades de mujeres y hombres.

No constan reconocimientos o menciones por la implantación del Plan de Igualdad.

## **8. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.**

---

Esta auditoría tendrá la vigencia de este I Plan para la igualdad de mujeres y hombres del que forma parte, esto es de junio de 2022 a junio de 2026).

Se debe tener en cuenta el convenio de referencia de la empresa siempre con el fin de garantizar la adecuación, la totalidad y la objetividad en los requerimientos de los puestos.

La adecuación implica que todos los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que concurran en la misma, incluyendo la formación necesaria.

La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto de trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore.

La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

Teniendo en cuenta lo anterior, se ha realizado un análisis de las diferencias salariales existentes en base al registro salarial realizado obteniendo como resultado que la empresa cuenta con un establecimiento de salarios que mejora el convenio de aplicación.

A pesar de no existir brecha salarial total de empresa (1%), se recomienda revisar la asignación de las categorías profesionales, así como el salario base y vigilar la asignación de complementos (incentivo y plus producción) que esté motivado por criterios objetivos.

## **9. I PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES.**

---

A continuación, se detallan los objetivos estratégicos, operativos, acciones, personas responsables, año de realización, sistema de indicadores y medios de verificación del I Plan de Igualdad de MAVI NUEVAS TECNOLOGÍAS.

**1. GESTIÓN ESTRATÉGICA DE LA IGUALDAD: Garantizar la inclusión de la política de Igualdad en la gestión de MAVI Nuevas Tecnologías como punto estratégico.**

| O. OPERATIVO                                                                                                                                               | ACCIONES                                                                                                                                                       | RESPONSABLE                           | AÑO                      |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|--------------------------|
| <b>1.1.</b> Garantizar que la política de igualdad está transversalizada en la estrategia de <i>MAVI NUEVAS TECNOLOGÍAS</i> para asegurar su implantación. | <b>1.1.1</b> Incorporar objetivos específicos de igualdad en los documentos estratégicos.                                                                      | DIRECCIÓN DE LA EMPRESA               | <b>2022</b>              |
|                                                                                                                                                            | <b>1.1.2</b> Informar a toda la plantilla de la inclusión de la política de igualdad en los documentos estratégicos y dar a conocer los principales objetivos. | COMISIÓN DE IGUALDAD                  | <b>2022</b>              |
| <b>1.2</b> Incorporar en la documentación de la empresa la perspectiva de género para el fomento de la igualdad de mujeres y hombres.                      | <b>1.2.1</b> Incorporar la perspectiva de género en la documentación de la empresa. Contenido, materiales, formas de impartición/ asesoramiento.               | DIRECCIÓN DE EMPRESA                  | <b>VIGENCIA DEL PLAN</b> |
| <b>1.3</b> Mantener la Comisión Negociadora para la implementación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.                                         | <b>1.3.1</b> Continuar con la CN de igualdad dotándola de un plan de trabajo, seguimiento y evaluación de este.                                                | DIRECCIÓN DE EMPRESA Y CN DE IGUALDAD | <b>VIGENCIA DEL PLAN</b> |

## 1. GESTIÓN ESTRATÉGICA DE LA IGUALDAD.

| INDICADORES                                                                                                                                                                      | RECURSOS                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | MEDIOS DE VERIFICACIÓN                                                                                                                                                                                                                  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>N.º de personas informadas.</li> <li>Nº de objetivos con temática de igualdad incorporados</li> <li>% de documentos revisados.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Recursos humanos:</b> Dirección de la empresa y Comisión Igualdad.</li> <li><b>Recursos materiales:</b> Se precisará acceso a salas de reuniones y material de oficina.</li> <li><b>Recursos económicos.</b> Horas de personal interno para abordar las acciones.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Documentos modificados.</li> <li>Documento de presentación de la Comisión de Igualdad y del inicio del proceso de implementación de objetivos.</li> <li>Actas de reuniones de la C.N.</li> </ul> |

**2. ÁREA DE ACCESO Y SELECCIÓN:** Mantener el proceso de selección, para cumplir con el principio de igualdad de trato y de oportunidades promoviendo una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa.

| O. OPERATIVO                                                                                                                 | ACCIONES                                                                                                                     | RESPONSABLE                                  | AÑO               |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|-------------------|
| 2.1 Cumplir con el principio de igualdad de contratación de la empresa.                                                      | 2.1.1 Incluir la perspectiva de género en la oferta y la selección, utilizando los canales de reclutamiento adecuados.       | DIRECCIÓN Y PERSONA RESPONSABLE DE SELECCIÓN | 2022-2023         |
|                                                                                                                              | 2.1.2 Desagregar los datos de candidaturas recibidas por sexo, para analizar las contrataciones realizadas.                  | DIRECCIÓN Y PERSONA RESPONSABLE DE SELECCIÓN |                   |
|                                                                                                                              | 2.1.3 Incluir en los procesos de acogida aspectos relacionados con la igualdad y el compromiso.                              | DIRECCIÓN Y PERSONA RESPONSABLE DE SELECCIÓN | 2022              |
| 2.2 Promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en los ámbitos de la empresa en los que se den desequilibrios. | 2.2.1 Incluir medidas de acción positiva para que la distribución de las mujeres en los diferentes puestos esté equilibrada. | DIRECCIÓN Y PERSONA RESPONSABLE DE SELECCIÓN | VIGENCIA DEL PLAN |

## 2. ÁREA DE ACCESO Y SELECCIÓN.

| INDICADORES                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | RECURSOS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | MEDIOS DE VERIFICACIÓN                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº personas contratadas desagregadas por sexo.</li> <li>• % de guiones o filtros de entrevista con incorporación de la perspectiva de género</li> <li>• % de documentación adaptada.</li> <li>• % de documentación de los procesos de selección desagregada por sexo.</li> <li>• Número de personas acogidas a las medidas de acción positiva.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Recursos humanos:</b> Dirección de la empresa y persona responsable del área de selección.</li> <li>• <b>Recursos materiales:</b> Se precisará acceso a salas de reuniones y material de oficina.</li> <li>• <b>Recursos económicos.</b> Horas destinadas por el personal interno y presupuesto para contratación externa</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Filtros y guines de entrevista utilizados</li> <li>• Medidas de acción positiva para fomentar la distribución equilibrada de las mujeres en los diferentes puestos.</li> <li>• Presencia de mujeres y hombres en los ámbitos en los que se den desequilibrios.</li> <li>• Manual de acogida.</li> </ul> |

**3. ÁREA DE PROMOCIÓN E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA. Promover el acceso de mujeres y hombres a los puestos de responsabilidad en igualdad de condiciones.**

| O. OPERATIVO                                                                                                                    | ACCIONES                                                                                                                                                                                  | RESPONSABLE                           | AÑO                      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|--------------------------|
| <b>3.1</b> Revisar que la asignación de nuevas responsabilidades no sea objeto de no promoción de las personas de la plantilla. | <b>3.1.1</b> Adecuación de los perfiles de puesto y funciones.                                                                                                                            | RESPONSABLE DE FORMACIÓN Y DIRECCIÓN. | <b>2022</b>              |
| <b>3.2</b> Contar con medidas específicas, dirigidas a equilibrar de manera proporcional la presencia de mujeres y de hombres.  | <b>3.2.1</b> Adoptar la medida de acción positiva de que a igualdad de méritos y capacidad en el ascenso a puestos, funciones o grupos profesionales en los que estén infrarrepresentadas | RESPONSABLE DE FORMACIÓN Y DIRECCIÓN. | <b>VIGENCIA DEL PLAN</b> |

### 3. ÁREA DE PROMOCIÓN E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

| INDICADORES                                                                                                                                                   | RECURSOS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | MEDIOS DE VERIFICACIÓN                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>N.º de personas que han promocionado.</li> <li>Número de mujeres acogidas a las medidas de acción positiva.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Recursos humanos:</b> Dirección de la empresa.</li> <li>las personas responsables de cada actuación colaborarán de forma estrecha con el área de personas.</li> <li><b>Recursos materiales:</b> Se precisará acceso a salas de reuniones y material de oficina.</li> <li><b>Recursos económicos:</b> Horas internas</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Medidas de acción positiva para fomentar la distribución equilibrada de las mujeres en los diferentes puestos.</li> <li>Presencia de mujeres y hombres en los ámbitos en los que se den desequilibrios.</li> <li>Documentación: Protocolo</li> <li>Actualización de los perfiles de puesto.</li> </ul> |

#### 4. ÁREA DE FORMACIÓN: Formar a la plantilla y a las empresas en las que prestan servicios en materia de igualdad de mujeres y hombres.

| O. OPERATIVO                                                                                                                                                   | ACCIONES                                                                                                                                 | RESPONSABLE                        | AÑO               |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|-------------------|
| 4.1 Formar a la plantilla en materia de igualdad de mujeres y de hombres.                                                                                      | 4.1.1 Incorporar acciones de sensibilización en materia de igualdad en el plan de formación dirigida a toda la plantilla.                | DIRECCIÓN EMPRESA Y CN DE IGUALDAD | 2022-2023         |
|                                                                                                                                                                | 4.1.2 Mantener informada a la plantilla sobre los cursos y jornadas a los que puedan acceder según lo dispuesto en el Plan de Formación. | DIRECCIÓN EMPRESA                  | VIGENCIA DEL PLAN |
|                                                                                                                                                                | 4.2 Incorporar módulos de igualdad en las formaciones que imparten en las empresas                                                       | DIRECCIÓN DE EMPRESA               | VIGENCIA DEL PLAN |
| 4.3. Formar en perspectiva de género al personal formador y del servicio de orientación laboral.                                                               | 4.3.1. Incorporar acciones de formación con perspectiva de género al personal formador y del servicio de orientación laboral.            | CN DE IGUALDAD                     | VIGENCIA DEL PLAN |
| 4.4. Continuar con los programas dirigidos a colectivos desfavorecidos, sobre todo de mujeres y mujeres migrantes para su incorporación en el mercado laboral. | 4.4.1. Presentarse a convocatorias de las administraciones públicas para la inserción laboral de mujeres en colectivos masculinizados.   | DIRECCIÓN EMPRESA.                 | VIGENCIA DEL PLAN |
|                                                                                                                                                                | 4.4.2. Visibilizar las mujeres que se han incorporado a trabajos o formaciones en sectores masculinizados                                | CN IGUALDAD                        |                   |

#### 4. ÁREA DE FORMACIÓN.

| INDICADORES                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | RECURSOS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | MEDIOS DE VERIFICACIÓN                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Número de acciones de sensibilización de igualdad incorporados en planes de formación de las empresas.</li> <li>% de personas que asisten a la formación, datos desagregados por sexo.</li> <li>Número de formaciones, horas, personas asistentes, temáticas...</li> <li>% de documentación de los cursos de formación recibidos por la plantilla desagregada por sexo.</li> <li>% de mujeres que acceden a formaciones en sectores masculinizados.</li> <li>% de mujeres que acceden a trabajar en sectores masculinizados</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Recursos humanos:</b> Dirección de empresa y Comisión negociadora.</li> <li><b>Recursos materiales:</b> Se precisará acceso a salas de reuniones, proyector y material de oficina.</li> <li><b>Recursos económicos:</b> Horas de implicación de las personas de la plantilla además del presupuesto destinado de forma anual para abordar las acciones.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Existencia de documento informativo de los cursos y jornadas a los que pueden tener acceso.<br/>Existencia de un plan de formación anual.<br/>Actas de asistencia a formaciones por parte del personal interno.<br/>Desglose de asistentes a formaciones</li> </ul> |

**5. POLÍTICA SALARIAL Y CATEGORÍA PROFESIONAL: Garantizar la objetividad, imparcialidad y transparencia de la política retributiva.**

| O. OPERATIVO                                                                   | ACCIONES                                                                                                                                                                        | RESPONSABLE              | AÑO                      |
|--------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <b>5.1 Revisar la política salarial para mantener la igualdad retributiva.</b> | <b>5.1.1</b> Mantener actualizado el registro salarial.                                                                                                                         | DIRECCIÓN DE EMPRESA     | <b>VIGENCIA DEL PLAN</b> |
|                                                                                | <b>5.1.2</b> Actualizar los perfiles y funciones de los puestos e incorporar competencias transversales a los mismos.                                                           | DIRECCIÓN DE EMPRESA     | <b>VIGENCIA DEL PLAN</b> |
|                                                                                | <b>5.1.3</b> Vigilar que las posibles distinciones en el tratamiento retributivo de los trabajadores/as obedezca efectivamente a razones objetivas y justificadas.              | CN DE IGUALDAD.          | <b>VIGENCIA DEL PLAN</b> |
|                                                                                | <b>5.1.4.</b> Establecer el salario emocional (escucha activa, tener en cuenta las opiniones de la plantilla, adecuación espacios de trabajo) como complemento al salario real. | <b>DIRECCIÓN EMPRESA</b> | <b>VIGENCIA DEL PLAN</b> |

## 5. ÁREA DE POLÍTICA SALARIAL Y CATEGORÍA PROFESIONAL.

| INDICADORES                                                                                            | RECURSOS                                                                                                                                                                                                                                                                                 | MEDIOS DE VERIFICACIÓN                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Número de las evaluaciones del desempeño realizadas.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Recursos humanos:</b> Dirección de empresa, Comisión Negociadora.</li> <li><b>Recursos materiales:</b> material de oficina.</li> <li><b>Recursos económicos.</b> Tiempo de las personas responsables de la realización de registro.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Personal del departamento de personas formado en Igualdad a nivel de materia salarial que será quién revise las tablas retributivas de la plantilla para comprobar la existencia de posibles discriminaciones.</li> <li>Actualización de los perfiles de puesto</li> </ul> |

**6. ÁREA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD:** Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación y corresponsabilidad entre la plantilla y fomentar el equilibrio de mujeres y hombres en el acogimiento a dichas medidas.

| O. OPERATIVO                                                                                                     | ACCIONES                                                                                                                                                                                                                | RESPONSABLE    | AÑO               |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-------------------|
| 6.1. Informar a la plantilla sobre sus derechos sobre medidas de conciliación, haciendo hincapié en los hombres. | 6.1.1 Informar sobre los derechos y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral e incorporar formaciones en corresponsabilidad.                                                                     | CN DE IGUALDAD | 2024              |
|                                                                                                                  | 6.1.2 Aplicación de la desconexión digital                                                                                                                                                                              | CN DE IGUALDAD | 2024              |
|                                                                                                                  | 6.1.3 Identificar los recursos que dispone la zona donde se encuentra ubicada la empresa, de cara a poder establecer acuerdos para ofrecérselos a la plantilla y a las personas usuarias que puedan hacer uso de ellos. | CN DE IGUALDAD | VIGENCIA DEL PLAN |

## 6. ÁREA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.

| INDICADORES                                                                                                                                                                        | RECURSOS                                                                                                                                                                                                                                                                               | MEDIOS DE VERIFICACIÓN                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Número de acciones informativas realizadas.</li> <li>% de personas formadas.</li> <li>% de personas que utilizan estos recursos.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Recursos humanos:</b> Personal interno</li> <li><b>Recursos materiales:</b> Se precisará acceso a salas de reuniones y material de oficina.</li> <li><b>Recursos económicos:</b> presupuesto destinado para abordar las acciones.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Acciones informativas sobre los derechos y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la Ley.</li> <li>Formaciones o acciones realizadas en relación con las masculinidades no hegemónicas y otras realidades (campañas, charlas, imágenes...)</li> </ul> |

**7. ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO: Prevenir y tratar situaciones de acosos sexual y por razón de sexo tanto de las que se den a nivel interno como las que provengan externamente.**

| O. OPERATIVO                                                                                                                                           | ACCIONES                                                                                                                                                                          | RESPONSABLE                                                                                                                                                | AÑO                      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| <b>7.1</b> Dar a conocer el protocolo de prevención del acoso sexual y sexista a nivel de la plantilla y a las empresas y personas usuarias/ alumnado. | 7.1.1 Informar a la plantilla sobre el contenido del protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.                                                                | DIRECCIÓN EMPRESA Y CN DE IGUALDAD.                                                                                                                        | <b>2022</b>              |
|                                                                                                                                                        | 7.1.2 Visibilizar externamente que la empresa dispone de un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.                                                                        | CN DE IGUALDAD.                                                                                                                                            | <b>VIGENCIA DEL PLAN</b> |
|                                                                                                                                                        | 7.1.3. Incorporar en los módulos formativos o e las normas del comportamiento de los cursos, que la empresa promueve la prevención de las agresiones sexistas o por acoso sexual. | CN DE IGUALDAD                                                                                                                                             | <b>VIGENCIA DEL PLAN</b> |
|                                                                                                                                                        | 7.1.4. Establecer colaboraciones con empresas externas especialista en realizar investigaciones de las denuncias formales.                                                        | DIRECCIÓN DE EMPRESA                                                                                                                                       | <b>2022</b>              |
|                                                                                                                                                        | <b>7.3</b> Formar al equipo responsable designado para actuar en los casos de acoso sexual y sexista.                                                                             | 7.3.1 Formar, a las personas responsables de llevar a cabo las medidas necesarias ante una situación de acoso, a las personas de la Asesoría Confidencial. | CN DE IGUALDAD           |

## 7. ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

| INDICADORES                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | RECURSOS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | MEDIOS DE VERIFICACIÓN                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>N.º de incidencias detectadas</li> <li>% de personas a las que se ha difundido el protocolo.</li> <li>N.º personas externas informados.</li> <li>% de empresas que incorporan sensibilizaciones de acoso sexual y por razón de sexo dentro de sus formaciones</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Recursos humanos:</b> Dirección de empresa y Comisión Negociadora.</li> <li><b>Recursos materiales:</b> Se precisará acceso a salas de reuniones, proyector y material de oficina.</li> <li><b>Recursos económicos.</b> Horas de implicación de las personas de la plantilla además del presupuesto destinado para abordar las acciones.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Nueva revisión del protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.</li> <li>Acuerdo de colaboración.</li> <li>La plantilla está informada en la prevención, detección y tratamiento de los casos de acoso sexual.</li> <li>Formación impartida a las personas responsables y su documentación. Actas de asistencia.</li> </ul> |

**8. ÁREA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL: Incluir la perspectiva de género en la documentación PRL.**

| O. OPERATIVO                                                                                                                                                                                           | ACCIONES                                                                                                                           | RESPONSABLE    | AÑO                                         |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|---------------------------------------------|
| <b>8.1</b> Introducir la dimensión de género en la política de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades físicas, biológicas y sociales de las personas trabajadoras. | <b>8.1.1</b> Ampliar la información específica referente a la salud de las mujeres, más allá del protocolo de embarazo y lactancia | SPA            | <b>2023</b>                                 |
|                                                                                                                                                                                                        | <b>8.1.2</b> Elaborar un estudio de riesgos psicosociales.                                                                         | SPA            | <b>2023</b>                                 |
|                                                                                                                                                                                                        | <b>8.1.3</b> Desagregar por sexo, los sistemas de recogida y tratamiento de datos.                                                 | SPA            | <b>2023</b>                                 |
| <b>8.2</b> Asistir a jornadas informativas sobre salud laboral, prevención de riesgos específicos y salud de la mujer en el trabajo.                                                                   | <b>8.2.1</b> Asistir a jornadas informativas específicos para mujeres en cuanto a salud y seguridad.                               | CN DE IGUALDAD | <b>2023</b><br><br><b>VIGENCIA DEL PLAN</b> |

## 8. ÁREA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

| INDICADORES                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | RECURSOS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | MEDIOS DE VERIFICACIÓN                                                                                                                                                              |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• % encuestas realizadas.</li> <li>• % Documentación modificada.</li> <li>• Número de mujeres que participan en las jornadas sobre salud.</li> <li>• Número de mujeres informadas sobre dichas medidas preventivas.</li> <li>• Número de documentos modificados.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Recursos humanos:</b> Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y Comisión Negociadora.</li> <li>• <b>Recursos materiales:</b> Se precisará acceso a salas de reuniones, proyector y material de oficina.</li> <li>• <b>Recursos económicos.</b> Presupuesto destinado de forma anual para abordar las acciones.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Documentación de PRL</li> <li>• Resultados estudio de riesgos psicosocial</li> <li>• Datos de información desagregada por sexo.</li> </ul> |

**9. ÁREA DE COMUNICACIÓN:** Desarrollar la comunicación tanto interna como externa mediante el impulso de la igualdad de mujeres y hombres y un uso no sexista del lenguaje ni las imágenes.

| O. OPERATIVO                                                                                                                                      | ACCIONES                                                                                                                                         | RESPONSABLE    | AÑO                      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|--------------------------|
| <b>9.1</b> En las comunicaciones internas y externas hacer un uso inclusivo del lenguaje y las imágenes                                           | <b>9.1.1</b> Revisar los textos/imágenes para que sean inclusivas.                                                                               | CN DE IGUALDAD | <b>VIGENCIA DEL PLAN</b> |
| <b>9.2</b> Diseñar acciones de comunicación a nivel interno destinadas a sensibilizar aspectos relacionados con la igualdad de mujeres y hombres. | <b>9.2.1</b> Realizar acciones informativas y de apoyo a las campañas del 8 de marzo y 25 de noviembre.                                          | CN DE IGUALDAD | <b>VIGENCIA DEL PLAN</b> |
|                                                                                                                                                   | <b>9.2.2</b> Realizar acciones de difusión del compromiso de la dirección con la igualdad.                                                       | CN DE IGUALDAD | <b>2023</b>              |
|                                                                                                                                                   | <b>9.2.3</b> Facilitar canales de comunicación para que la plantilla y las personas usuarias puedan realizar sugerencias en materia de igualdad. | DIRECCIÓN      | <b>VIGENCIA DEL PLAN</b> |
|                                                                                                                                                   | <b>9.2.4</b> Dar a conocer interna y externamente sobre datos relacionados con la igualdad de mujeres y hombres para el fomento de la igualdad.  | CN DE IGUALDAD | <b>VIGENCIA DEL PLAN</b> |

## 9. ÁREA DE COMUNICACIÓN.

| INDICADORES                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | RECURSOS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | MEDIOS DE VERIFICACIÓN                                                                                                                                                                                                                                 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>N.º de noticias informativas divulgadas.</li> <li>N.º de acciones de apoyo a campañas realizadas.</li> <li>N.º de canales habilitados para la Comunicación.</li> <li>N.º de sugerencias recibidas.</li> <li>N.º anual de informaciones periódicas puestas a disposición en materia de igualdad.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Recursos humanos:</b> Departamento de Comunicación y Comisión Negociadora.</li> <li><b>Recursos materiales:</b> Se precisará acceso a salas de reuniones, proyector y material de oficina.</li> <li><b>Recursos económicos.</b> Presupuesto destinado de forma anual para abordar las acciones.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Documentación general revisada.</li> <li>Noticias de Igualdad publicadas.</li> <li>La plantilla/empresa está informada periódicamente sobre datos relacionados con la igualdad de mujeres y hombres.</li> </ul> |

**10. ÁREA DE VIOLENCIA DE GÉNERO: Difundir, aplicar y facilitar medidas de protección para las mujeres víctimas de violencia de género.**

| O. OPERATIVO                                                                                                        | ACCIONES                                                                                                                                                                                                                                                                  | RESPONSABLE                | AÑO                      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|--------------------------|
| <b>10.1</b> Difundir y facilitar el disfrute de las medidas de protección legales y las establecidas en la empresa. | <b>10.1.1</b> Informar sobre los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género que contempla la legislación en vigor                                                                                                                                            | DIRECCIÓN                  | <b>2024</b>              |
|                                                                                                                     | <b>10.1.2</b> Participación de las mujeres en talleres de autodefensa feminista.                                                                                                                                                                                          | CN DE IGUALDAD             | <b>2024</b>              |
|                                                                                                                     | <b>10.1.3</b> Facilitar la adaptación de la jornada a las mujeres víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección.                                                                                                                                      | CN DE IGUALDAD Y DIRECCIÓN | <b>VIGENCIA DEL PLAN</b> |
|                                                                                                                     | <b>10.1.4</b> Visibilizar interna y externamente los recursos que disponen las víctimas de violencia de género. Pictograma en tablón de anuncios con teléfonos de atención a las víctimas, policía, centros de salud más cercanos, gabinetes de profesionales de salud... | CN DE IGUALDAD Y DIRECCIÓN | <b>VIGENCIA DEL PLAN</b> |

## 10. ÁREA DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

| INDICADORES                                                                                                                                                                             | RECURSOS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | MEDIOS DE VERIFICACIÓN                                                                                                                                                                                               |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>N.º de mujeres en acudir al taller.</li> <li>N.º de adaptaciones de jornada realizadas a las mujeres víctimas de violencia de género.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Recursos humanos:</b> Comisión Negociadora y Dirección de la Empresa.</li> <li><b>Recursos materiales:</b> Se precisará acceso a salas de reuniones, proyector y material de oficina.</li> <li><b>Recursos económicos.</b> Según horas de implicación de las personas de la plantilla.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>En campañas de información del Plan de Igualdad añadir un apartado específico sobre derechos de las víctimas de violencia de género.</li> <li>Actas de asistencia.</li> </ul> |

## ANEXO 2. GLOSARIO

- **Acción positiva.**

Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. (LOIEMH, art. 11).

Dentro de las acciones positivas, podemos distinguir:

Por un lado, las acciones positivas que favorecen que las mujeres puedan acceder a los recursos en las mismas condiciones que lo hacen los hombres y, para ello, se diseñan medidas temporales que faciliten su acceso a recursos como, por ejemplo, las acciones formativas dirigidas específicamente a las mujeres, dentro de la Formación Ocupacional, que promueven su incorporación y mantenimiento en el mercado laboral. Inciden en el punto de partida y en el recorrido, pero no garantizan el resultado.

Por otro lado, las acciones positivas tienen una función correctora y actúan en el punto de llegada, garantizando los resultados. Se trata de igualar la situación y posición de mujeres y hombres. Pensemos en aquellas empresas, donde se ha acordado (entre la representación de las trabajadoras y trabajadores y el empresariado) que, en los procesos de selección, a igual mérito y capacidad, acceda la persona cuyo sexo esté subrepresentado en una categoría o función determinada.

- **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 (artículo 7.1. de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE, 23 de marzo de 2007).

- **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 (artículo 7.2. de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE, 23 de marzo de 2007).

- **Brecha de género.**

Con el concepto brecha de género se hace referencia a las diferentes posiciones de hombres y mujeres y a la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un determinado contexto.

- **Conciliación.**

Supone propiciar las condiciones para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales. Sin embargo, es un concepto que, tradicionalmente ha aparecido ligado, en exclusiva, a las mujeres, por lo que es necesario trascender su significado para lograr una auténtica “corresponsabilidad”, prestando especial atención a los derechos de los hombres en esta materia, evitando que las mujeres sean las únicas beneficiarias de los derechos relativos al cuidado de hijos y otras personas dependientes, ya que la asunción en solitario, por parte de las madres, de estos derechos entra en colisión con su derecho de acceder y permanecer en el empleo.

- **Corresponsabilidad.**

Concepto que va más allá de la mera “conciliación” y que implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que están a su cargo.

- **Democracia Paritaria.**

Forma de organización social y política en la que existe igualdad en participación y derechos de los distintos colectivos que componen la sociedad y que deben formar parte de los órganos decisorios y de gobierno. El concepto Democracia Paritaria, se define, operativamente, como una representación equilibrada de hombres y mujeres, de forma que ninguno de los dos sexos tenga una presencia mayor al 60% ni menor al 40%.

- **Desagregación de datos por sexo.**

Conlleva la recogida y desglose de datos y, de información estadística, por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género.

- **Discriminación Directa.**

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. (LOIEMH, art.6.1).

- **Discriminación Indirecta.**

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica, puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. (LOIEMH, art. 6.2).

- **Empoderamiento de las mujeres.**

Término acuñado en la Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing (Pekín), en 1995, para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. Actualmente, esta expresión conlleva también otra dimensión: la toma de conciencia del poder que, individual y colectivamente, ostentan las mujeres y que tiene que ver con la recuperación su propia dignidad como personas.

- **Igualdad de Oportunidades**

Principio que presupone que hombres y mujeres tengan las mismas garantías de participación plena en todas las esferas. Es un concepto básico para la aplicación de la perspectiva de género, puesto que se busca beneficiar por igual a hombres y mujeres, para que éstos y éstas puedan desarrollar plenamente sus capacidades y mejorar sus relaciones (tanto entre ambos sexos, como también, con el entorno que les rodea).

- **Impacto de género**

Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios.

- **Segregación laboral por razón de sexo**

Concentración de mujeres y de hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical).

- **Segregación horizontal**

Concentración de mujeres y de hombres en sectores y empleos específicos. (Véase "Segregación en el trabajo / en el empleo").

- **Segregación vertical**

Concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos. (Véase "Segregación en el trabajo / en el empleo").

- **Sistema sexo-género.**

Mientras el sexo hace referencia a la diferencia biológica existente entre dos individuos, el género es una construcción sociocultural, que define características emocionales, intelectuales y de comportamiento, por el hecho de pertenecer a alguno de los dos géneros: masculino o femenino. El proceso de socialización (aprendizaje de patrones culturales y sociales que permiten integrarse en un grupo social) es diferente según el sexo, asignando modelos (culturales y sociales) diferentes para las mujeres y para los hombres, en función de lo tradicionalmente establecido para unos y otros, en función, en definitiva, de modelos impuestos.

- **Transversalidad del enfoque de género.**

Supone la integración de la perspectiva de género en el conjunto de políticas, considerando, sistemáticamente, las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

- **Violencia de Género**

La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

## ANEXO 2. PARTES FIRMANTES DEL DOCUMENTOS.

Fecha 13 de junio de 2022

| PERSONAL EQUIPO IGUALDAD     | PUESTO DE TRABAJO                                                                                      |
|------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Susana Rivera García         | Técnica de formación                                                                                   |
| Marina Amado Fierro          | Técnica de formación                                                                                   |
| Manuel Amaro García González | Administrador                                                                                          |
| Xuria Arza Pérez             | Secretaria de Igualdad, Políticas Sociales y<br>Diversidad UGT EUSKADI                                 |
| Iratxe Humaran Rueda         | Secretaria de Igualdad y Formación de la federación<br>de servicios de movilidad y consumo.UGT-EUSKADI |

Aprobación del I Plan de Igualdad por parte de la Comisión Negociadora de MAVI NUEVAS TECNOLOGÍAS, S.L.

**FIRMAS:**