

**PLAN DE IGUALDAD**  
**IRVIA MANTENIMIENTO FERROVIARIO, S.A.**

## **1 Índice**

1	Índice .....	2
1	INTRODUCCIÓN .....	3
2	DEFINICIONES.....	5
3	CONCEPTO Y CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD.....	8
4	PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PLAN DE IGUALDAD .....	9
5	PARTES QUE LO CONCIERTAN .....	9
6	AGENTES IMPLICADOS – COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN .....	11
7	ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA .....	11
8	PLAN GENERAL DEFINIDO PARA EL DISEÑO Y ARRANQUE DEL PLAN DE IGUALDAD ..	12
8.1	LANZAMIENTO Y DIAGNÓSTICO .....	12
8.2	ELABORACION DE INFORME DE RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO .....	13
8.3	FORMALIZACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD .....	23
8.3.1.	DEFINICION DE OBJETIVOS GENERALES .....	23
8.3.2.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PLAN DE IGUALDAD .....	24
8.3.3.	DISEÑO Y VALIDACIÓN DE LAS ACCIONES Y MEDIDAS PREVISTAS .....	25
9.	COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN Y SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN .....	37
10.	PROCEDIMIENTO DE MODIFICACION Y SOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS.....	39

## **1 INTRODUCCIÓN**

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, recogía en su exposición de motivos que el artículo 14 de la Constitución «proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo», el artículo 9.2 del mismo texto consagra «la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva».

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universal reconocido en diversos textos internacionales sobre Derechos Humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

La acción del Gobierno en materia de igualdad entre mujeres y hombres, se incardina en el marco jurídico proporcionado por las Naciones Unidas que, tras una labor centrada inicialmente en la codificación de los derechos jurídicos y civiles de las mujeres y la recopilación de datos sobre la condición jurídica y social de la mujer, presentó un punto de inflexión en la IV Conferencia Mundial de Mujeres, celebrada en Pekín en 1985.

A partir de dicha Conferencia, se puso de relieve que el cambio de situación de las mujeres es un objetivo en el que se tiene que implicar la sociedad en su conjunto y se pasó a considerar, por primera vez, que su tratamiento no puede ser sectorial y debe integrarse en el ámbito de las políticas gubernamentales.

La Declaración del Milenio en 2000, supuso otro gran hito importante en este camino, al establecer los conocidos como «Objetivos del Milenio», entre los que se incluye la igualdad entre los sexos como una de las metas a alcanzar.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999 y del Tratado de Lisboa, el 1 de diciembre de 2009, reconociendo el carácter jurídicamente vinculante de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos, constituyen un objetivo de carácter transversal que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados Miembros.

En la trayectoria de la primera Comunidad Económica Europea y ahora de la Unión Europea, debe destacarse la importancia que han tenido documentos como la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres

y hombres en asuntos de empleo y educación; la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia; la Directiva 2004/113/CEE, de 13 de diciembre de 2004, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso a bienes y servicios y su suministro; la Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010; la Carta de la Mujer, adoptada en marzo de 2010; la Estrategia de la Comisión Europea para la Igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015) y el segundo Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020).

En el ordenamiento jurídico interno de España, la aprobación de la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, supuso un antes y un después en la inclusión transversal del principio de igualdad entre ambos sexos en las políticas públicas. Con esta ley orgánica, se pusieron en marcha todo tipo de acciones dirigidas a potenciar la igualdad real entre mujeres y hombres y a combatir las manifestaciones, aún subsistentes, de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

En su artículo 64 contempla los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. Uno de los objetivos de la ley de igualdad, es la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad, así como que la ordenación general de las políticas públicas, bajo la óptica del principio de igualdad y la perspectiva de género, se plasma en el establecimiento de principios de actuación de todos los poderes públicos.

El artículo 45 sobre elaboración y aplicación de los planes de igualdad, señala que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de las personas trabajadoras.

El artículo 46 define los planes de igualdad de las empresas como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Irvia Mantenimiento Ferroviario, S.A. ("**Irvia**"), por tanto, debe comprometerse también en la participación y realización de acciones a favor de la no discriminación entre mujeres y hombres en el empleo, como principio esencial de su política de recursos humanos.

El Plan de Igualdad de Irvia, además de conseguir sus objetivos generales y específicos, debe posibilitar a nuestra empresa, continuar avanzando en las actuaciones relativas a

la Igualdad de Oportunidades al personal que en ella trabaja, implementando todas aquellas medidas de la legislación vigente que nos sean de aplicación.”

Legislación de referencia del plan de igualdad:

– Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

– Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, modificada por Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

– Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

– Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo(en lo que sea de aplicación en Irvia).

Durante la elaboración del presente Plan de igualdad han sido publicados:

- El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

En nuestro caso, con más de 250 personas trabajadoras, las medidas de igualdad a que se refiere el texto anterior se dirigen a la elaboración y aplicación de un **Plan de Igualdad**.

## **2 DEFINICIONES**

A efectos de asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad y la ausencia de discriminación entre mujeres y hombres en Irvia, así como la difusión y comprensión de las medidas en el Plan de Igualdad adoptadas, se asumen como propias las definiciones que se recogen en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y otras de carácter normativo vigentes en nuestra empresa.

- **Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.**

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

- **Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas**

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.

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

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

- **Discriminación directa e indirecta.**

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

- **Acoso sexual.**

Entendido como cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico (aunque no se haya producido de manera reiterada o sistemática) de naturaleza sexual, que tenga el

propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

- **Acoso por razón de sexo.**

Lo constituye un comportamiento (continuo y sistemático) relacionado con el sexo de una persona con ocasión del acceso al trabajo remunerado, la promoción en el puesto de trabajo, el empleo o la formación, que tenga como propósito el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

- **Acoso moral.**

Entendido como el ejercicio de una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona trabajadora o trabajadores/as desarrollado en el ámbito de organización y dirección de la empresa por quien o quienes pertenecen a la misma, con la finalidad de atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

- **Discriminación por embarazo, maternidad y paternidad.**

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

- **Indemnidad frente a represalias.**

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

- **Acciones Positivas.**

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

- **Tutela judicial efectiva.**

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

La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho, corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las leyes reguladoras de estos procesos.

La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- **Prueba.**

De acuerdo con las leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

### **3 CONCEPTO Y CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD**

Art. 46 Ley de Igualdad

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

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

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.

- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

## **4 PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PLAN DE IGUALDAD**

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas y acciones negociadas con la representación de las personas trabajadoras, en el seno de la Comisión de Igualdad, y que se rige por los siguientes principios:

- Diseñado para todas las personas de Irvia que trabajan en los centros de trabajo que tiene la empresa.
- Se adopta la perspectiva de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres.
- De naturaleza correctora y preventiva, pretendiendo así eliminar discriminaciones futuras por razón de sexo.
- Es dinámico y está abierto a cambios y nuevas medidas en función de las necesidades que vayamos detectando como consecuencia de su seguimiento.
- Es un compromiso de la empresa que hará uso de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
- La participación y el diálogo como principio y herramienta de trabajo de todas las partes.

## **5 PARTES QUE LO CONCIERTAN**

El presente plan de igualdad ha sido elaborado y negociado por una comisión paritaria compuesta:

- En representación de los trabajadores: por una comisión integrada por la representación de las personas trabajadoras de todos y cada uno de los centros de trabajo de Irvia, con un reparto proporcional de las distintas formaciones sindicales
- En representación de la empresa: por las personas integrantes del departamento de Recursos Humanos de Irvia.

La representación de las personas trabajadoras se ha conformado del siguiente modo:

<b>CENTROS</b>	<b>TIPO</b>	<b>SINDICATOS</b>	<b>MIEMBROS ELEGIDOS</b>	<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>
<b>BARCELONA</b>  MATARO MONTCADA VILANOVA	Comité de Empresa	SF		-David Mate -Sandra Gallejo -José Ferrán (en su sustitución firma Alicia García Vico)
		UGT		-Tomás Fernández (en su sustitución firma Luis Miguel García).
<b>MADRID</b>  CERRO NEGRO TALLERES AVE	Delegados de personal	CCOO		-Manuel Villa -Alberto Torrijos
<b>MADRID</b>  (CRCE y oficinas centrales MV49)	Dimitido tras constitución comisión negociadora	CGT		Jesús Trullench
<b>TOLEDO</b>  LA SAGRA TALLERES AVE	Delegado de personal	CCOO		Gonzalo Fernández

## **6 AGENTES IMPLICADOS – COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN**

En cuanto a los **agentes implicados**, destacamos el rol de la Dirección, manifestando de forma expresa su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Previamente a la definición del Plan de Trabajo definido para el diseño y arranque del Plan de Igualdad, se ha constituido la **Comisión de Igualdad**, en los términos previstos normativamente (órganos formados por representantes de la empresa y representantes de las personas trabajadoras, cada uno con las funciones y responsabilidades que correspondan).

Más concretamente, concierne a la Comisión de Igualdad, un conjunto de acciones que son clave en relación plan de igualdad:

- Recabar propuestas
- Asesorar a las personas trabajadoras;
- Comunicación interna (favoreciendo la visibilidad del plan, sus acciones y resultados)
- Diseñar, animar y participar en acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad;
- Identificación de necesidades;
- Fomento de buenas prácticas;
- Detección de áreas de mejora.

## **7 ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA**

El presente acuerdo será de aplicación a todas las personas trabajadoras de Irvia, independientemente de su cargo, nivel profesional o puesto de trabajo así como a todos los centros de trabajo del territorio nacional.

El Plan de Igualdad tiene una vigencia de cuatro años y, en caso necesario, será modificado por acuerdo tras los oportunos análisis sobre la efectividad y/o éxito de su implantación y teniendo en cuenta las circunstancias existentes en cada momento.

## **8 PLAN GENERAL DEFINIDO PARA EL DISEÑO Y ARRANQUE DEL PLAN DE IGUALDAD**

### **8.1 LANZAMIENTO Y DIAGNÓSTICO**

- Validación de datos a manejar en la fase de diagnóstico previo
- Solicitud de datos
- Validación y realización de cuestionarios
- Diseño fase de entrevistas
- Diseño y validación acciones de comunicación para la realización de entrevistas
- Realización de entrevistas

### **8.2. ELABORACIÓN INFORME Y PRESENTACIÓN RESULTADOS DIAGNÓSTICO**

### **8.3. FORMALIZACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN**

- Definición de Objetivos Generales
- Concreción de Objetivos Específicos
- Diseño y validación de las Medidas y Acciones Previstas
- Validación sistemática
- Seguimiento

#### **8.1 LANZAMIENTO Y DIAGNÓSTICO**

Conocer la situación de los centros de trabajo y su organización laboral en materia de igualdad, es un paso previo necesario a la realización de un Plan de Igualdad y de las acciones que promuevan y garanticen la misma. Debido a esto, en la fase inicial se ha realizado un diagnóstico de la situación de la empresa, en relación con la materia.

El diagnóstico ha consistido en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa durante el cual se han realizado acciones de recogida de información (tanto cuantitativa como cualitativa), por distintas vías, con el fin de analizar la situación actual, y sentar la base para la definición de acciones de mejora, de ser necesarias.

En resumen, se ha analizado desde una perspectiva de género, aspectos como:

- Características de la plantilla
- Política de acceso a la empresa
- Promoción
- Formación
- Retribución
- etc.

Como indicado, se han previsto distintas vías de captación de esta información relevante, considerando el análisis de datos objetivos, la realización de encuestas y entrevistas individuales.

Para el Diagnóstico Cualitativo, la metodología acordada fue la siguiente:

- Diseño de Cuestionarios: formulación y tipo de preguntas, abiertas y cerradas.
- Sistemática de realización de entrevistas

## **8.2 ELABORACION DE INFORME DE RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO**

La empresa presentó los resultados del diagnóstico a la representación social, y ésta realizó las propuestas de mejora, y las solicitudes de información que estimó oportunas, y que han sido objeto de debate en reuniones posteriores.

Finalizada la fase de diagnóstico, se establecen unas conclusiones generales y las posibles áreas de mejora en las que poder avanzar en la igualdad de oportunidades en la Empresa. Con esta información, se inician las reuniones de la Comisión Negociadora con la finalidad de definir los objetivos del Plan de Igualdad y de concretar las Medidas y Acciones correspondientes.

Se reproduce, a continuación, el contenido del diagnóstico:

### **1. DATOS E INFORMACIÓN DE LA EMPRESA**

#### **A) Introducción de la Empresa**

**IRVIA MANTENIMIENTO FERROVIARIO S.A.** ("Irvia" o la "Empresa") es una compañía constituida en el año 2008 cuyo objeto social se corresponde con las actividades

de servicios de mantenimiento integral de trenes e instalaciones ferroviarias, y el mantenimiento o reparación de toda clase de elementos industriales, electrónicos o mecánicos.

Irvia está constituida por Alstom Transporte S.A. con participación del 51% y Renfe Fabricación y Mantenimiento S.A. con participación del 49%. La constitución de Irvia permite aprovechar las sinergias entre Alstom como constructor de trenes y Renfe Fabricación y Mantenimiento como organización industrial especializada en el mantenimiento de material rodante ferroviario.

La Empresa cuenta con los siguientes centros de trabajo:

En Madrid:

- **Oficinas centrales en Madrid:** C/ Martínez Villergas nº 49, Edificio V – 2ª planta, 28027, Madrid.
- **Centro de reparación de componentes electrónicos (CRCE) en Madrid:** C/ Timoteo Pérez Rubio 4, 28053 Madrid.
- **Cerro Negro Talleres Ave:** C/ Timoteo Pérez Rubio, 4, 28053, Madrid.

En Barcelona:

- **Centro de mantenimiento de Montcada i Reixah:** C/ Bifurcació S/N, Montcada i Reixach, 08110, Barcelona
- **Centro de mantenimiento de Mataró:** Crta. Nacional II S/N (Dentro de parking Renfe), 08301, Mataró, Barcelona
- **Centro de mantenimiento de Vilanova i la Geltrú:** Rambla de l'Exposició S/N (Dentro de la B.M.I Renfe), 08800, Vilanova i la Geltrú, Barcelona.

En Toledo:

- **La Sagra Talleres Ave:** Ctra. Toledo a Aranjuez CM-4001, Km.20 45292 Vila-seca de La Sagra (Toledo)

## **2. Proceso de Selección y contratación.**

Las necesidades de cobertura de una vacante se solicitan por el Manager de cada departamento que comunica los requerimientos del puesto al Departamento de Recursos Humanos.

En cuanto al proceso seguido para la selección, se utilizan cinco fuentes de cobertura de puestos de trabajo:

- i) Cobertura a través de empresas de trabajo temporal (fuente más habitual, la agencia utilizada es Randstad)
- ii) Cobertura a través de portales de empleo (infojos, entre otros)
- iii) Publicación de ofertas a través de la página web de la Empresa
- iv) Reclutamiento a través de agencias externas (headhunters)
- v) Recomendaciones de terceras personas

En relación al proceso en sentido estricto, no existen procedimientos establecidos, sino que dependiendo del perfil del candidato y de la vacante a cubrir se focaliza la atención en unos aspectos u otros. Existe un filtro de los candidatos por parte del Departamento de Recursos Humanos, quien selecciona los perfiles acordes con la vacante y los traspasa al Departamento de Operaciones.

En todo caso, se realiza una primera entrevista con el Manager (superior jerárquico directo) y, atendiendo al perfil y al proyecto para el que el trabajador es contratado, también están presente en la misma los responsables de Recursos Humanos.

El contenido de las entrevistas versa sobre cuestiones puramente profesionales, tales como experiencia y/o educación recibida. Cuanto más complejo es el perfil, más personas intervienen en el proceso de selección.

En todos los casos, la persona que toma la decisión final en cuanto a la contratación del candidato es el Manager correspondiente al departamento donde se ubica la vacante.

Cuando analizamos los datos de Selección observamos como las incorporaciones producidas en los últimos años mantienen una tendencia del 6/11% (mujeres) frente al 88/95% (hombres) (ver **Tabla 1** del anexo 1).

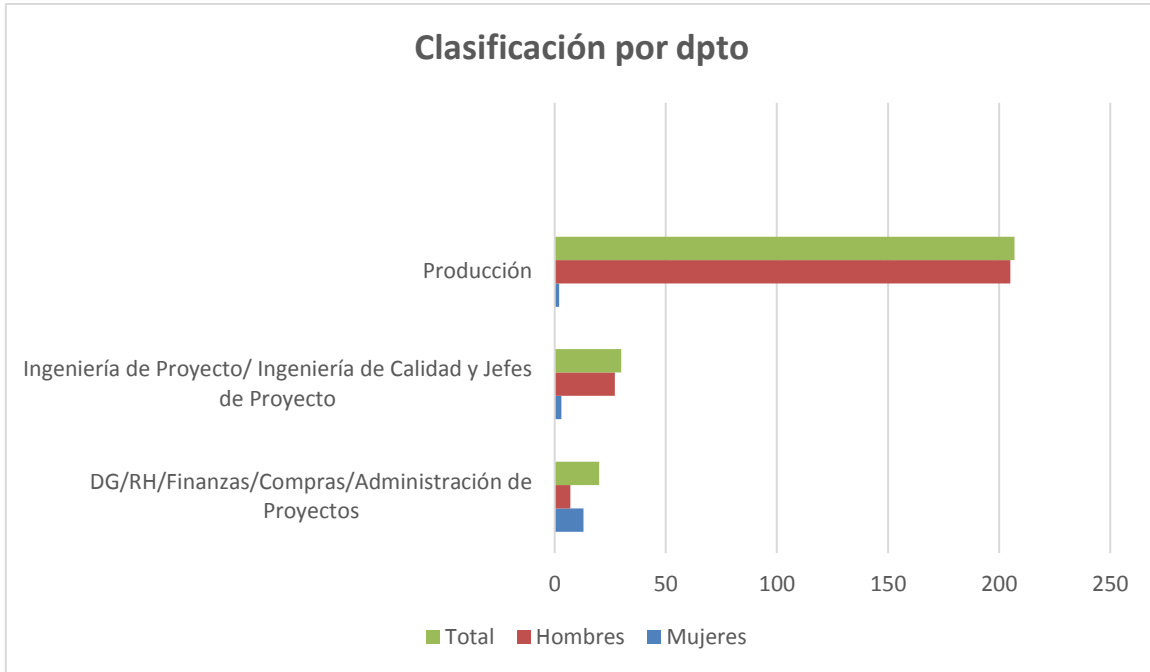
En lo que respecta a los tipos de contratos por sexo, podemos observar que el porcentaje de cada sexo respecto del tipo de contratación es similar (eventual, 17-21% e indefinido 83-76%) (ver **Tabla 2** del anexo 1).

### **3. Clasificación profesional**

Para llevar a cabo un análisis completo de género en la organización, es necesario realizar una comparativa jerárquica segregada por sexos de los distintos puestos de responsabilidad. Por ello se ha realizado una distribución por grupos profesionales (ver **tabla 3** del anexo 1).



Asimismo, se ha desagregado el dato por los distintos departamentos profesionales (ver **tabla 4** del anexo 1):



Puede observarse que la presencia de mujeres es mayor en los departamentos de Dirección General, Recursos Humanos, Finanzas, Compras y Administración de proyectos mientras que en ingeniería y producción la presencia de mujeres es escasa.

#### 4. Formación

La identificación de los contenidos formativos para cada año se establece por el Manager de cada departamento conjuntamente con Recursos Humanos, quienes definen las necesidades existentes. Desde el inicio se imparte formación a través del programa de inducción: existen una serie de cursos básicos de formación con contenido variado sobre recursos humanos, prevención de riesgos laborales, utilización de herramientas informáticas y conocimiento de instalaciones. Todo ello representa una duración total de una jornada y media.

Los cursos se realizan de forma interna por parte de Managers. La formación se realiza dentro del calendario laboral, computándose como horas de trabajo efectivo.

Los cursos de formación suelen ser de carácter obligatorio, siendo el Manager el que los propone por entender que existe la necesidad para la Empresa de mejorar o ampliar conocimiento en un ámbito concreto.

En cuanto a los contenidos de los cursos no se ha llevado a cabo ninguno en materia de

Diversidad ni de Acoso de manera específica todavía.

Por lo que respecta a la distribución de la formación por género en los últimos años, un 36% de mujeres ha recibido formación durante el año 2020 frente a un 64% de hombres (ver **Tabla 5** del anexo 1).

## **5. Promoción profesional**

En primer lugar, hay que destacar que la totalidad de los trabajadores de la Empresa tiene una carrera profesional con cierta movilidad jerárquica puesto que la rotación que se produce en la organización es apreciable.

Existe para los centros de Barcelona una Norma de Promoción interna que se aplica a todos los trabajadores. Establece cuál es el procedimiento general que regula el concurso-oposición para el ascenso certificando la superación de un examen teórico y otro práctico. Se lleva a cabo cada dos años y está compuesto por un Tribunal con composición paritaria. En los centros de las demás Comunidades Autónomas se sigue lo dispuesto en el Convenio Colectivo de la Industria Siderometalurgia de la provincia que se trate.

Para promociones y cambios de puestos, los mismos se gestionan a través del Manager de cada departamento y de Recursos Humanos, siendo necesario siempre la publicación de las vacantes.

Se adjunta la relación y detalle de promociones acaecidas en los últimos años como **Anexo 2**, tabla que muestra una promoción mayoritaria de hombres debido a que los puestos promocionados corresponden a producción, departamento conformado por una casi totalidad de hombres.

## **6. Jornada de trabajo**

En cuanto a la jornada de trabajo (**tabla 6** del anexo 1), se observa que 4 mujeres tienen jornada continuada frente a 194 hombres y 12 mujeres tienen jornada partida frente a 44 hombres, hecho que no es más que un reflejo de los departamentos en que presta servicio cada colectivo (las mujeres ocupan puestos de oficinas o administración mientras que los hombres ocupan mayoritariamente puestos productivos).

## **7. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres**

- **Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades**

Las normas colectivas de aplicación en la Empresa varían en función del centro de trabajo: se aplica el convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de la provincia de que se trate: Barcelona, Madrid, Toledo, Ciudad Real y Sevilla.

Dichos convenios colectivos recogen medidas de igualdad de trato. Y así algunas actuaciones que recogen son las siguientes:

- Necesidad de establecer medidas de intervención para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades y a la no discriminación para que tal derecho sea real y efectivo con independencia de su orientación y/o diversidad sexual.
- Obligación de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con dicha finalidad, obligación de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar con los representantes de los trabajadores.
- para empresas que sobrepasen un cierto número de trabajadores, elaboración y aplicación de un plan de igualdad.
- medidas en materia de políticas de conciliación e igualdad tales como la acumulación de lactancia, la flexibilidad horaria, la regulación de los planes de igualdad, la desconexión digital y el acoso sexual o por razón de sexo.

- **Bajas en la Empresa**

En lo que respecta a las bajas producidas en la Empresa en 2019, se produjeron un total de 15 bajas, de las cuales 14 eran de hombres y 1 de mujeres. (ver **Tabla 7** del anexo 1).

No se llevan a cabo entrevistas de salida de la plantilla de manera procedimentada y formal. Lo habitual es hablar de una manera informal cuando una persona finaliza su relación laboral con la Empresa.

- **Salud laboral**

En cuanto a salud laboral, Irvia dispone de un Servicio de Prevención Propio con todas las especialidades excepto la de vigilancia de salud que se lleva a cabo por un Servicio de Prevención Ajeno (Quirón Prevención).

La Empresa no dispone de un protocolo de acoso.

Desde el servicio de prevención se ha realizado un análisis de riesgos psicosociales, estando contemplados los mismos.

- **Comunicación hacia los/las empleados/as**

La comunicación hacia los/las empleados/as se realiza o bien de manera informal mediante el contacto directo con el Manager o con Recursos Humanos o bien a través de correo electrónico dirigido a los mismos, en el cual se suele utilizar lenguaje no inclusivo.

No existe un buzón de sugerencias o quejas específico dado que las mismas se tratan presencialmente o bien con el Manager o bien con Recursos Humanos.

Se celebran las siguientes reuniones: con los comités de empresa se celebran tantas reuniones como sean necesarias (tanto las de carácter preceptivo como las de carácter extraordinario); con los comités de seguridad y salud y los delegados de prevención se celebran reuniones según periodicidad legal.

- **Auditoría salarial**

En cuanto a la Auditoría salarial, se han tenido en cuenta como premisas las siguientes:

- Se ha realizado el análisis de conformidad con la valoración de puestos de trabajo exigida por el RD 902/2020.
- Se ha seguido la herramienta publicada por el Ministerio de igualdad.
- Se ha elevado al 100% del salario los contratos con reducción de jornada.

Para la valoración de puestos de trabajo se han utilizado procedimientos cualitativos y cuantitativos:

- Un sistema de jerarquización de conformidad con los criterios establecidos en el convenio colectivo
- Un sistema de clasificación de conformidad con unos niveles o grados ya establecidos (responsabilidad, funciones y habilidades).

De la auditoría retributiva se desprenden las siguientes conclusiones:

- La brecha salarial general de la organización se sitúa en el -17%, resultando el salario de los hombres inferior a las mujeres, motivada por una mayor presencia en conjunto de las mujeres en puestos de responsabilidad.
- En la comparativa de la brecha salarial tomando los Grupos Profesionales y como puestos de igual valor denotan que la brecha salarial se incrementa significativamente en los siguientes grupos:
  - Grupo 02 (23% a favor de los hombres)
  - Grupo 03 (21% a favor de los hombres)

- Igualmente, si tomamos la escala establecida, las principales diferencias salariales se observan en:
  - Escala 11 (20% a favor de los hombres)
  - Escala 05 (17% a favor de los hombres)
  - Escala 06 (21% a favor de los hombres)

Tras analizar la información resultante de la auditoría retributiva se puede concluir que se evidencia que las desigualdades entre puestos de igual valor vienen justificadas mayoritariamente por tener de forma generalizada una mayor antigüedad en la empresa los hombres frente a las mujeres, generando un efecto inflacionista en los hombres por el propio hecho de tener una mayor permanencia en la empresa, que lleva de forma implícita asociado los incrementos anuales de salario establecidos por el mérito individual y el desarrollo de performance anual.

Se adjunta como anexo en el mismo plan de igualdad, el informe de conclusiones así como todas las tablas de cálculo.

## **8. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.**

La Empresa aplica las medidas de conciliación previstas en la normativa convencional y legislación vigente.

En lo que respecta a medidas de flexibilidad, Irvia aplica en toda España acumulación de lactancia y concede flexibilidad horaria en aquellos puestos que lo posibilitan.

En lo que respecta a las reducciones de jornada, se observa que disfrutan de jornada reducida 3 hombres y 3 mujeres. No obstante, el porcentaje de las mujeres que disfruten de jornada reducida respecto del total de las mismas es de un 16,67% (3 de entre 18 mujeres) y el de hombres respecto del total de los mismos es de un 1,26% (3 de entre 239). (ver **Tabla 9** del anexo 1).

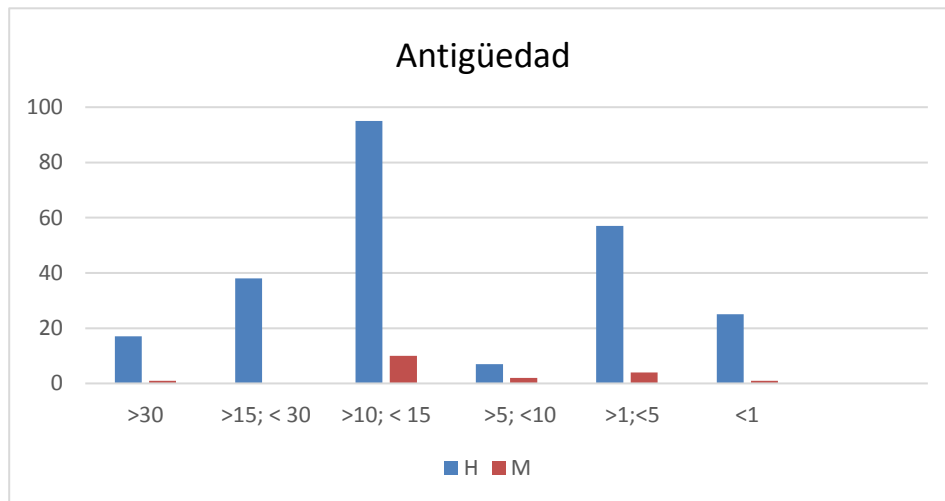
En lo que respecta a los permisos retribuidos, en el momento de obtención de los datos, observamos que los mismos han sido disfrutados enteramente por hombres, en concreto, los permisos de paternidad y lactancia (ver **Tabla 10** del anexo 1).

## **9. Infrarrepresentación femenina**

En primer lugar, hemos incluido una descripción general del perfil de la plantilla actual de Irvia, extractando datos de la distribución por sexos (ver **Tabla 11** del anexo 1).

De la segregación de la plantilla total entre hombres y mujeres se observa que el porcentaje de presencia dentro de la Empresa se sitúa en el 93 % para el caso de los hombres y en el 7 % para el caso de las mujeres, lo que supone una presencia de la mujer inferior a la establecida por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres (40%) para considerar que existe una presencia equilibrada. No obstante, la presencia de la mujer en el sector industrial es menor que el de los hombres, situándose por tanto la Empresa en concordancia con la tendencia del sector.

En lo que respecta a los datos relativos a las tablas relativas a la antigüedad y la edad, dado que se trata de una empresa con poca antigüedad y que muchos de los trabajadores tienen antigüedades más elevadas debido a que fueron subrogados, ambas tablas no reflejan una realidad destacable. Se adjuntan como **tablas 12 y 13** del anexo 1 la distribución de la antigüedad y de la edad por sexo.



## 10. Retribución

La política retributiva se divide en dos grupos: i) personal sujeto al convenio colectivo de aplicación, cuya retribución se ajusta a lo establecido en dicho convenio y ii) personal que tiene acuerdos individuales de mejora”.

En el grupo “acuerdo individuales de mejora”, el salario está compuesto por una retribución fija y una retribución variable.

- **Salario fijo**

Para el grupo sujeto al convenio colectivo, el salario se abona en función de las tablas salariales de convenio para el grupo profesional correspondiente. Cuando se produce la incorporación en la Empresa, se establece el salario en función de la categoría profesional. Para el grupo de acuerdos individuales de mejora, el salario se establece en función de la valía y cualificación profesional.

- **Incrementos salariales**

Para el personal sujeto a convenio, el incremento se efectúa en función de lo establecido en el mismo.

Para el personal con acuerdos de mejora, los incrementos forman parte de un presupuesto específico para cada año año, que el Consejo de administración aprueba anualmente, tras la petición del Director General.

- **Salario variable**

Para el personal con acuerdos de mejora: el salario variable se conforma a través de un bono que representa entre el 5 y el 20% en función de cualificación y experiencia. La retribución variable se ofrece a las personas no sujetas a convenio puesto que las que están sujetas a convenio se rigen por los complementos dispuestos en el mismo.

- **Salario en especie**

Todos los trabajadores de la Empresa que realicen jornada partida disponen de un ticket restaurant.

## **11.Prevencción del acoso sexual y por razón de sexo.**

No existe un protocolo de acoso moral y/o sexual.

### **8.3 FORMALIZACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD**

#### **8.3.1. DEFINICION DE OBJETIVOS GENERALES**

En este punto del plan de trabajo, se concretan con carácter general, los Objetivos Generales del Plan:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la formación, conciliación, salud laboral, medidas contra el acoso sexual, por razón de sexo y/o moral y la violencia de género.
- Comunicar, sensibilizar y transmitir cultura de Empresa.
- Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa.

### **8.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PLAN DE IGUALDAD**

A partir de los Objetivos Generales y de las diferentes áreas, se establecen los Objetivos Específicos del Plan:

- **ACCESO AL EMPLEO:**

- Garantizar la igualdad de oportunidades revisando nuestros procesos de Selección, tanto los realizados por técnicos internos como por empresas externas.
- Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellas áreas donde existe subrepresentación del género femenino.

- **PROMOCIÓN:**

- Asegurar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción.
- Fomentar el incremento de la presencia de mujeres en los puestos de mayor responsabilidad y en las áreas en que estén infrarrepresentadas, siempre que reúnan los requisitos y méritos exigidos

- **FORMACIÓN:**

- Formación y sensibilización de los/las Responsables y Mandos Intermedios así como al resto de la plantilla
- Asegurar que hombres y mujeres acceden en igualdad de condiciones a las acciones de formación que se planteen desde la empresa.

- **RETRIBUCIÓN:**
  - Velar por la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de mismo nivel profesional / responsabilidad.
- **CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL:**
  - Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación
- **COMUNICACIÓN:**
  - Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres
- **PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LAS SITUACIONES ANÓMALAS:**
  - Prevenir y atender las situaciones de acoso moral, sexual o de discriminación por razones de género.

### **8.3.3. DISEÑO Y VALIDACIÓN DE LAS ACCIONES Y MEDIDAS PREVISTAS**

La Comisión Negociadora ha definido las medidas descritas a continuación:

Medidas para la Igualdad

<b>ACCIÓN nº: 1</b>
<b>DENOMINACIÓN</b>
<b>Difusión Plan de Igualdad</b>
<b>OBJETIVO</b>
Dar a conocer el compromiso de Irvia en Materia de Igualdad, con el objetivo de sensibilizar a la plantilla con el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres asumido por la empresa.
<b>DESCRIPCIÓN</b>

- Comunicar el Plan de Igualdad a toda la plantilla actual.
- Incluir en el Plan de Acogida de las nuevas incorporaciones, un apartado vinculado a informar del compromiso de Irvia en materia de Igualdad.

#### **MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

Evidencia Comunicación realizada

#### **PERSONAS A QUIENES VA DESTINADA**

Toda la Plantilla actual y las nuevas incorporaciones

#### **RESPONSABLE IMPLANTACIÓN**

Departamento de RRHH

#### **COLABORACIONES NECESARIAS**

Comisión de Igualdad

#### **FECHA DE PUESTA EN MARCHA**

Inmediato

#### **FECHA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

Seguimiento: 1 año desde el inicio de vigencia del plan.

Evaluación: 1 año desde el inicio de vigencia del plan.

Medidas para la Igualdad

#### **ACCIÓN nº: 2**

#### **DENOMINACIÓN**

**Guía de lenguaje neutro**

#### **OBJETIVO**

Potenciar el uso de un lenguaje neutro y no sexista entre el personal de la empresa, mediante el uso de una guía sencilla de buenas prácticas

#### **DESCRIPCIÓN**

- Establecer pequeñas reglas básicas para fomentar el uso de un lenguaje neutro tanto en las comunicaciones y documentos internos como externos de la Empresa.
- Difundir una guía sencilla de buenas prácticas entre las personas trabajadoras para su utilización en documentos y comunicaciones internas y externas de la empresa.

#### **MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

- Análisis semestral de 10 documentos aleatorios de comunicaciones colectivas efectuadas a las personas trabajadoras.

#### **PERSONAS DESTINATARIAS**

- Toda la Plantilla actual y las nuevas incorporaciones

#### **RESPONSABLE IMPLANTACIÓN**

Departamento RRHH

#### **COLABORACIONES NECESARIAS**

Comisión de Igualdad

#### **FECHA PUESTA EN MARCHA**

Anualmente, en enero y en junio.

#### **FECHA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

Seguimiento: Anualmente, durante el mes de febrero.

Evaluación: Anualmente, durante el mes de febrero.

Medidas para la Igualdad

#### **ACCIÓN nº: 3**

#### **DENOMINACIÓN**

**Compromiso con la igualdad**

#### **OBJETIVO**

Dar a conocer a la candidatura el compromiso de la empresa en materia de igualdad.

#### **DESCRIPCIÓN**

- Publicitar en las ofertas de empleo, el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.

#### **MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

Evidencia en la publicación de ofertas

#### **PERSONAS A QUIENES VA DESTINADA**

Candidaturas suscritas a las ofertas de empleo

#### **RESPONSABLE IMPLANTACIÓN**

Departamento RRHH

#### **COLABORACIONES NECESARIAS**

Comisión de Igualdad

#### **FECHA PUESTA EN MARCHA**

15 días

#### **FECHA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

Seguimiento: Anualmente, durante el mes de febrero.

Evaluación: Anualmente, durante el mes de febrero.

Medidas para la Igualdad

#### **ACCIÓN nº: 4**

#### **DENOMINACIÓN**

**Participación de la Empresa en campañas y eventos relacionados con el tema de la Igualdad**

#### **OBJETIVO**

Trasmitir el compromiso de Igualdad de la Empresa y adquirir nuevos conocimientos sobre la materia

#### **DESCRIPCIÓN**

- Participar activamente en campañas y eventos externos.

#### **MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

- Número de campañas y eventos a los que se haya asistido
- Informar a la comisión de igualdad de cualquier campaña y evento.

<b>PERSONAS A QUIENES VA DESTINADA</b>
A concretar en función de la campaña/evento
<b>RESPONSABLE IMPLANTACIÓN</b>
Departamento RRHH
<b>COLABORACIONES NECESARIAS</b>
Comisión de Igualdad
<b>FECHA PUESTA EN MARCHA</b>
Cuando surja la oportunidad y a partir de que se acuerde el Plan de Igualdad.
<b>FECHA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>
Seguimiento: Anualmente, durante el mes de febrero. Evaluación: Anualmente, durante el mes de febrero.

Medidas para la Igualdad

<b>ACCIÓN nº: 5</b>
<b>DENOMINACIÓN</b>
<b>Formación Responsables de Departamento y Mandos</b>
<b>OBJETIVO</b>
Formar y sensibilizar a las/los responsables de departamento y mandos intermedios de la diversidad y prevención del acoso, por las responsabilidades que tienen en la gestión de equipos.
<b>DESCRIPCIÓN</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dotar a las personas que gestionan equipos de las herramientas necesarias para actuar en materia de igualdad, diversidad y prevención del acoso.</li> <li>- Transmitir a la plantilla los valores y conductas esperadas y los procedimientos y políticas que pone a disposición la organización para su consecución.</li> <li>- Que cada persona pueda contribuir desde su puesto a la implantación del Plan de Igualdad</li> </ul>
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>

- Cumplimiento 100% de la formación
- Número de incidencias relacionadas con discriminación por departamento

#### **PERSONAS A QUIENES VA DESTINADA**

A Responsables de Departamento y Mandos

#### **RESPONSABLE IMPLANTACIÓN**

Departamento de RRHH

#### **COLABORACIONES NECESARIAS**

Comisión de Igualdad

#### **FECHA PUESTA EN MARCHA**

6 meses desde la aprobación del plan

#### **FECHA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

Seguimiento: Anualmente, durante el mes de febrero.

Evaluación: Anualmente, durante el mes de febrero.

Medidas para la Igualdad

#### **ACCIÓN nº: 6**

#### **DENOMINACIÓN**

**Formación plantilla**

#### **OBJETIVO**

Formar y sensibilizar a la plantilla sobre la igualdad de género.

#### **DESCRIPCIÓN**

Incluir módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente.

#### **MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

- Cumplimiento 100% de la formación

#### **PERSONAS A QUIENES VA DESTINADA**

A toda la plantilla
<b>RESPONSABLE IMPLANTACIÓN</b>
Departamento de RRHH
<b>COLABORACIONES NECESARIAS</b>
Comisión de Igualdad
<b>FECHA PUESTA EN MARCHA</b>
12 meses desde la aprobación del plan
<b>FECHA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>
Seguimiento: Anualmente, durante el mes de febrero.
Evaluación: Anualmente, durante el mes de febrero.

<b>ACCIÓN nº: 7</b>
<b>DENOMINACIÓN</b>
<b>Acciones en materia de acoso</b>
<b>OBJETIVO</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adoptar un protocolo de acoso moral, sexual y por razón de sexo y dar a conocer el mismo.</li> </ul>
<b>DESCRIPCIÓN</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Confeccionar un protocolo de acoso sexual, por razón de sexo, discriminatorio y moral para toda la plantilla de Irvia</li> <li>- Difundir a toda la plantilla el protocolo de actuación, dando a conocer los canales para denunciar las situaciones que se produzcan.</li> <li>- Difundir la declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso de la empresa y de la RLT para la prevención y eliminación del acoso moral, sexual y por razón de sexo.</li> <li>- Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo.</li> <li>- Formar a los delegados y delegadas de prevención y a la Comisión de Seguimiento en materia de acoso moral, sexual y por razón de sexo.</li> </ul>

- Realizar cursos de formación a mandos y personal técnico y de gestión de equipos sobre prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo.

#### **MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

- Obtención del documento
- Comprobación de su conocimiento por parte de la plantilla

#### **PERSONAS A QUIENES VA DESTINADA**

A toda la plantilla

#### **RESPONSABLE IMPLANTACIÓN**

Departamento de RRHH / Dirección

#### **COLABORACIONES NECESARIAS**

Comisión de Igualdad / Delegados/as de prevención

#### **FECHA PUESTA EN MARCHA**

3 meses desde la aprobación del plan

#### **FECHA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

Seguimiento: Anualmente, durante el mes de febrero.

Evaluación: Anualmente, durante el mes de febrero.

Medidas para la Igualdad

#### **ACCIÓN nº: 8**

#### **DENOMINACIÓN**

Programa de selección y contratación

#### **OBJETIVO**

- Prevenir cualquier discriminación por razón de sexo en la selección de candidaturas mediante la sensibilización de las personas responsables de contratación en los principios de igualdad de oportunidades.
- Promover un reparto equilibrado entre hombres y mujeres mediante políticas de contratación procurando la estabilidad en el empleo y que los puestos sean ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación por razón de género
- Procurar el establecimiento de colaboraciones con organismos de formación para atraer mujeres que quieran ocupar puestos en sectores masculinizados y hombres que quieran ocupar puestos en sectores feminizados.

### **DESCRIPCIÓN**

- Desarrollar acciones de sensibilización dirigidas a las personas encargadas de la selección y contratación con el fin de asegurar los principios básicos de igualdad de oportunidades y con ello evitar toda discriminación subjetiva.
- Fomentar la incorporación de mujeres, en los procesos de selección, tanto en procesos externos como internos.
- Analizar la viabilidad de establecer un Plan de Formación previo a la contratación, así como posibles convenios con escuelas de formación, que promueva y forme al personal menos representado en la empresa, a nivel de MOD, para la posterior contratación.

### **MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

Formulario Datos Candidaturas Proceso de Selección :

- Número de candidatos/as, mujeres y hombres, que participen en el proceso de selección.
- Datos objetivos de la formación y experiencia profesional de los candidatos, que garanticen el anonimato de la candidatura.
- Número mujeres y hombres seleccionados/as.
- Análisis anual del plan de igualdad para su posible modificación.

### **PERSONAS A QUIENES VA DESTINADA**

Responsables de selección y contratación

### **RESPONSABLE IMPLANTACIÓN**

Departamento RRHH

### **COLABORACIONES NECESARIAS**

Comisión de Igualdad

**FECHA PUESTA EN MARCHA**

Con carácter inmediato

**FECHA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

Seguimiento: Anualmente, durante el mes de febrero.

Evaluación: Anualmente, durante el mes de febrero.

Medidas para la Igualdad

<b>ACCIÓN nº: 9</b>
<b>DENOMINACIÓN</b>
<b>Promociones Internas</b>
<b>OBJETIVO</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prevenir cualquier discriminación por razón de sexo en la promoción de la plantilla mediante la sensibilización de las personas responsables de dicha promoción, en los principios de igualdad de oportunidades.</li> <li>- Promover un proceso de promoción transparente bajo la premisa de no discriminación.</li> </ul>
<b>DESCRIPCIÓN</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollar acciones de sensibilización dirigidas a las personas encargadas de la promoción con el fin de asegurar los principios básicos de igualdad de oportunidades y con ello evitar toda discriminación subjetiva.</li> <li>- Asegurar la difusión interna, por todos los medios posibles, de las vacantes disponibles, para su conocimiento por parte de toda la plantilla, favoreciendo la transparencia del proceso y la no discriminación.</li> <li>- Hacer referencia siempre a que todas las posiciones están abiertas a hombres y mujeres.</li> <li>- Establecer programas específicos para la promoción de mujeres a los puestos de responsabilidad en los que tengan menor presencia.</li> </ul>
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de candidatos/as, mujeres y hombres, que participen en el proceso de promoción.</li> <li>- Número mujeres y hombres promocionados/as.</li> </ul>
<b>PERSONAS A QUIENES VA DESTINADA</b>
Responsables de selección

<b>RESPONSABLE IMPLANTACIÓN</b>
Departamento RRHH
<b>COLABORACIONES NECESARIAS</b>
Responsables de Departamento
<b>FECHA PUESTA EN MARCHA</b>
3 meses desde la aprobación del plan
<b>FECHA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>
Seguimiento: Anualmente, durante el mes de febrero.
Evaluación: Anualmente, durante el mes de febrero.

## Medidas para la Igualdad

<b>ACCIÓN nº: 10</b>
<b>DENOMINACIÓN</b>
Acciones en Materia Salarial
<b>OBJETIVO</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantizar que las acciones en materia de política salarial se adopten bajo el prisma de la igualdad de género.</li> </ul>
<b>DESCRIPCIÓN</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prevenir cualquier discriminación por razón de sexo en la realización de las ofertas económicas a los/as candidatos/as seleccionados/as, mediante la sensibilización de las personas responsables de contratación en los principios de igualdad de oportunidades.</li> <li>- Velar desde el Departamento de Recursos Humanos para que toda decisión retributiva, se lleve a cabo teniendo en cuenta la visión de la igualdad de género</li> </ul>
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Análisis anual del plan de igualdad en el apartado de salarios.</li> </ul>
<b>PERSONAS A QUIENES VA DESTINADA</b>

Toda la plantilla de Irvia

**RESPONSABLE IMPLANTACIÓN**

Departamento RRHH

**COLABORACIONES NECESARIAS**

Responsables Departamento y comisión de igualdad.

**FECHA PUESTA EN MARCHA**

1 año desde la fecha de aprobación del plan

**FECHA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

Seguimiento: Anualmente, durante el mes de febrero.

Evaluación: Anualmente, durante el mes de febrero.

Medidas para la Igualdad

**ACCIÓN nº: 11**

**DENOMINACIÓN**

Realización de propuestas en materia de conciliación.

**OBJETIVO**

- Realizar las propuestas que se consideren oportunas en las materias relacionadas con la conciliación de la vida profesional, familiar y personal, para que sean tratadas en los ámbitos de decisión oportunos.
- Establecer mecanismos que favorezcan que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación (permisos, reducciones...), no vean afectado el desarrollo de su carrera en la empresa o a sus posibilidades de promoción.

MEDIDA: Formación de reciclaje para las personas que estén fuera de su puesto de trabajo por motivos de conciliación.

INDICADOR: Número de personas formadas para reciclaje de su carrera profesional/  
Número de personas acogidas a medidas de conciliación con derecho a formación de reciclaje.

- Establecer un tiempo de excedencia inferior a un año, con reserva de puesto de trabajo, para las personas en trámites de adopción o acogimiento.

INDICADORES: Número de personas acogidas a esta medida desagregada por sexo.

Dar prioridad en el cambio de turno a las personas trabajadoras que se hallen en procesos de técnicas de reproducción asistida.

<b>DESCRIPCIÓN</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Teletrabajo en aquellas funciones que lo posibiliten</li> <li>- Horario Flexible</li> <li>- Flexibilidad disfrute vacaciones</li> </ul>
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Propuestas realizadas en los ámbitos oportunos</li> </ul>
<b>PERSONAS A QUIENES VA DESTINADA</b>
Toda la Plantilla
<b>RESPONSABLE IMPLANTACIÓN</b>
Comisión de Igualdad
<b>COLABORACIONES NECESARIAS</b>
Departamento RRHH
<b>FECHA PUESTA EN MARCHA</b>
1 año desde la fecha de aprobación del plan
<b>FECHA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>
Seguimiento: 2 años desde la fecha de inicio de vigencia del plan. Evaluación: 3 años desde la fecha de inicio de vigencia del plan.

## **9. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN Y SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN**

- Seguimiento y evaluación.

Tal y como se ha indicado en el apartado 3º, el artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán

además de los objetivos a alcanzar y las estrategias a adoptar, el establecimiento de sistemas de seguimiento y evaluación de las acciones y objetivos.

Esta fase de seguimiento y evaluación permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados que se alcancen en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación. La misma se realizará de forma programada regularmente y facilitará información sobre posibles necesidades u obstáculos surgidos en su ejecución.

- Constitución y objetivos.

Las partes firmantes del presente Plan de igualdad acuerdan crear una Comisión de Seguimiento para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

- Composición.

La Comisión de Seguimiento estará compuesta por cada una de las partes por 3 representantes, conformada la correspondiente a la representación legal de las personas trabajadoras por un representante de cada organización sindical firmante del Plan de igualdad (CCOO, UGT y SF Intersindical) pudiendo asistir además un máximo de 3 asesores por cada parte, correspondiendo 1 a cada organización sindical. Esta Comisión no generará incremento de los derechos sindicales de aplicación en la empresa.

- Funciones.

La Comisión de Seguimiento tendrá las funciones siguientes:

- Facilitar la consecución de los objetivos marcados, posibilitando la realización de las medidas previstas, analizando su aplicación y resultados, y valorando las posibles necesidades adicionales, nuevos objetivos o circunstancias extraordinarias a contemplar.
- Participar en la difusión del Plan de igualdad, con la finalidad de conseguir la máxima implicación del conjunto de la plantilla.
- Conocimiento y resolución de conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan.
- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de igualdad.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual donde se refleje el avance respecto a los objetivos de igualdad fijados.
- Proposición de medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas concretas adoptadas.

- Proponer a la Dirección de la empresa la aplicación de medidas y campañas informativas y de sensibilización en materia de igualdad.
- Participación en materia de asesoramiento en las campañas de comunicación interna y externas desde una perspectiva de igualdad de género.

El informe anual contendrá los siguientes aspectos:

1. Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
2. El grado de cumplimiento de las medidas.
3. Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
4. La identificación de posibles acciones futuras.

De acuerdo con los resultados de la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento formulará las propuestas de mejora que considere oportunas y los cambios que deban incorporarse al Plan.

- Funcionamiento.

La Comisión de Seguimiento se reunirá anualmente con carácter ordinario, así como en reuniones extraordinarias cuando lo pacten ambas partes, previa comunicación escrita al efecto, indicando los puntos a tratar en el orden del día.

## **10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACION Y SOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS**

- **Procedimiento de modificación del plan de igualdad**

El plan de igualdad deberá revisarse cuando concurren las siguientes circunstancias tasadas por la norma:

- ✓ Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
- ✓ Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- ✓ En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

- ✓ Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la 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 una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

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

La Comisión de seguimiento será la encargada de evaluar y realizar las modificaciones que se consideren necesarias en el Plan.

La Comisión de seguimiento acuerda el siguiente procedimiento de modificación del presente Plan de igualdad:

- ✓ En caso de que cualquiera de las partes firmantes del Plan de Igualdad de Irvia considere que resulta necesaria la modificación del mismo (o de alguno de sus documentos anexos) lo pondrá en conocimiento de la otra a los efectos de acordar una fecha de reunión.
- ✓ A esas reuniones asistirán los integrantes de la Comisión de Seguimiento y se valorará la necesidad de llevar a cabo modificaciones en el seno del Plan de Igualdad. Las personas asistentes a las reuniones podrán ser sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, acuerdo, por imposibilidad o causa justificada.
- ✓ De las reuniones que se lleven a cabo para la modificación del Plan de Igualdad se levantará la correspondiente acta.
- ✓ En las reuniones, las partes negociarán de buena fe, con vistas a, en su caso, conseguir conformidad y acuerdo en los diferentes ámbitos, requiriéndose la mayoría de cada formación sindical, así como de la Empresa.
- ✓ A las reuniones de modificación del Plan de Igualdad también podrán acudir personas asesoras externas con especialización en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que intervendrán con voz, pero sin voto.
- ✓ Todo lo tratado en las reuniones tendrá el carácter de confidencial y los documentos que eventualmente se intercambien las partes tendrán carácter reservado.
- ✓ Las propuestas de modificación se comunicarán a la Comisión de seguimiento, quien deberá aprobar dichas modificaciones mediante el voto favorable de una persona integrante de cada formación sindical.

- **Solución de discrepancias**

En el caso de que surgieren discrepancias en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan de igualdad -en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación- la Comisión de seguimiento lo pondrá en conocimiento de la Comisión negociadora de Plan, quien deberá solventar tal discrepancia mediante el voto favorable de una persona integrante de cada formación sindical.

En caso de que las discrepancias que pudieren surgir no obtuvieran la aprobación necesaria para poder ser resueltas en el seno de la Comisión de seguimiento se acuerda la sumisión a los siguientes procedimientos o sistemas de solución extrajudicial de conflictos:

- ✓ Con carácter preferente, la controversia será sometida a la mediación que lleven a cabo los organismos competentes
- ✓ Subsidiariamente, y, en caso de que la controversia no haya podido ser resuelta mediante el procedimiento de mediación, las partes se someterán al correspondiente arbitraje que lleve a cabo el organismo competente y respetarán la decisión adoptada por éste mediante el correspondiente laudo arbitral.

**ANEXO: AUDITORIA RETRIBUTIVA****Auditoría retributiva****1.1 Valoración de puestos de trabajo**

Para la valoración de puestos de trabajo se han utilizado procedimientos cualitativos y cuantitativos:

- a. **Sistema de jerarquización:** un primer nivel que se rige por los criterios de clasificación profesional establecidos en los convenios colectivos de aplicación, concretamente se fija un sistema por grupos profesionales en virtud de los criterios establecidos en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Convenios
Convenio Colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones
del Metal de la Comunidad de Madrid
Convenio Colectivo del Sector de Industria, la tecnología y los servicios del sector del metal de la provincia de Valencia
Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona
Convenio Colectivo de Industrias Siderometalúrgicas de Sevilla
Convenio Colectivo de Industrias Siderometalúrgicas de Toledo
Convenio Colectivo del Sector de Industria, la tecnología y los servicios del sector del metal de la provincia de Ciudad Real

- b. **Sistema de clasificación:** se establece un segundo nivel donde se ordenan los puestos de trabajo respecto a una escala con unos niveles o grados ya establecidos (en función de responsabilidades, funciones y habilidades ejercidas en cada puesto de trabajo), según la tabla siguiente adjunta:

Escala	Definición	Puestos de Trabajo Tipo				
Escala 01	Equivalente a responsabilidades definidas para Grupo Profesional 8, 9,10,11					
Escala 02	Equivalente a responsabilidades definidas para Grupo Profesional 7					
Escala 03	Equivalente a responsabilidades definidas para Grupo Profesional 6					
Escala 04	Equivalente a responsabilidades definidas para Grupo Profesional 5					
Escala 05	Equivalente a responsabilidades definidas para Grupo Profesional 4					
Escala 06	Equivalente a responsabilidades definidas para Grupo Profesional 3					
Escala 07	Equivalente a responsabilidades definidas para Grupo Profesional 2					
Escala 08	Posiciones con Escala de responsabilidad y autonomía acotada	Jefe de Equipo (EPU Manager)	Técnicos (Compras, EHS, Ingeniería de Procesos, Finanzas, Reporting, Garantías, Software, Utilidades y herramientas, CAD...)	Coordinador Producción en serie	Asistente a Dirección	Ingeniero Digital Modulp
Escala 09	Posiciones con Escala de responsabilidad y autonomía media en un ámbito determinado, con la posibilidad de tener relación jerárquica y/o funcional directa	Jefes/Especialistas 1er Escala (Datos Industriales, Métodos, Pruebas, Configuración, Calidad Proveedores, Sistema Calidad)	Jefes de Proyectos 1er Escala (Pruebas, Garantías, Sistemas, Planificación, Calidad)	Líderes ( Ingeniería y software)		Ingenieros Escala 1
Escala 10	Posiciones con Escala de responsabilidad y autonomía media/alta, con la posibilidad de tener relación jerárquica y/o funcional directa, y con un mayor Escala de responsabilidad en el desarrollo de proyectos. En este Escala cabe la dependencia directa a un miembro del Comité de Dirección	Jefes/Especialistas 2ª Escala (Compras Indirectas, Calidad Industrial, Equipo Compras, Taller, Servicios Generales, Garantías, ERP, Operaciones Logísticas, Operaciones)	Jefes de Proyectos 2ª Escala (Industriales, Operaciones, Compras, Subsistemas, GSI, )			Ingenieros Escala 2
Escala 11	Posiciones con Escala de responsabilidad y autonomía alta, con relación jerárquica y/o funcional directa, y con un mayor Escala de responsabilidad en el desarrollo de proyectos. En este Escala relación directa con el Comité de Dirección. Típicamente con interacción con otras plantas tanto a Escala nacional como internacional. Mayor implicación en la toma de decisiones y estrategia del centro industrial.	Jefes Responsables de Área o Proyecto de amplia envergadura	Especialista Experto			
Escala 12	Posiciones con Escala de responsabilidad y autonomía alta, con relación jerárquica y/o funcional directa, y con un mayor Escala de responsabilidad en el desarrollo de proyectos. En este Escala relación directa con el Comité de Dirección. Típicamente con interacción con otras plantas tanto a Escala nacional como internacional. Máxima implicación en la toma de decisiones y estrategia del centro industrial.	Directores Área				

### Resultados de la Auditoría Retributiva

Del fichero con el contenido completo de la auditoría retributiva y una vez analizado el contenido del mismo se desprenden las siguientes conclusiones:

- La brecha salarial general de la organización se sitúa en el -17%, resultando el salario de los hombres inferior a las mujeres.

	Nº	Nº SC	TOTAL Retrib Ef
<b>TOTAL</b>			<b>-17%</b>
Hombre	444	444	29.082
Mujer	24	24	34.106

Informe auditoría retributiva y valoración para proceso de subsanación de registros  
Acrobat Reader (64-bit)

Dicha diferencia está motivada por una mayor presencia en conjunto de las mujeres en puestos de responsabilidad, debido en gran parte a la presencia minoritaria en grupos profesionales de menor escala y que todas ellas se aglutinan con una menor dispersión en los grupos profesionales medios o altos.

- En la comparativa de la brecha salarial tomando los Grupos Profesionales y como puestos de igual valor denotan que la brecha salarial se incrementa significativamente en los siguientes grupos:
  - Grupo 02 (23% a favor de los hombres)
  - Grupo 03 (21% a favor de los hombres)
- Igualmente, si tomamos la escala establecida, las principales diferencias salariales se observan en:
  - Escala 11 (20% a favor de los hombres)
  - Escala 05 (17% a favor de los hombres)
  - Escala 06 (21% a favor de los hombres)

### Factores desencadenantes de la diferencia retributiva

Tras analizar la información resultante de la auditoría retributiva se puede concluir que se evidencia que las desigualdades entre puestos de igual valor vienen justificadas mayoritariamente por tener de forma generalizada una mayor antigüedad en la empresa los hombres frente a las mujeres, generando un efecto inflacionista en los hombres por el propio hecho de tener una mayor permanencia en la empresa, que lleva de forma implícita asociado los incrementos anuales de salario establecidos por el mérito individual y el desarrollo de performance anual.

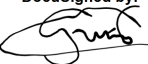
Escales	Nº Empleados	Promedio de Días Antigüedad	Promedio de años Antigüedad
<b>ESCALA 05</b>	<b>43</b>		<b>6.594</b>
Hombre	39		6.866
Mujer	4		3.943
<b>ESCALA 06</b>	<b>24</b>		<b>10.426</b>
Hombre	22		10.986
Mujer	2		4.270
<b>ESCALA 11</b>	<b>3</b>		<b>6.918</b>
Hombre	2		8.916
Mujer	1		2.921

### Plan de actuación para la corrección de las desigualdades detectadas:

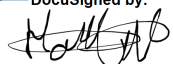
Exponemos las medidas establecidas para asegurar la corrección de las desigualdades existentes:

- 1- Publicitar en las ofertas de empleo, el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.
- 2- Desarrollar acciones de sensibilización dirigidas a las personas encargadas de la selección y contratación con el fin de asegurar los principios básicos de igualdad de
- 3- Fomentar la incorporación de mujeres, en los procesos de selección, tanto en procesos externos como internos.
- 4- Analizar la viabilidad de establecer un Plan de Formación previo a la contratación, así como posibles convenios con escuelas de formación, que promueva y forme a las personas trabajadoras menos representadas en la empresa, a nivel de MOD, para la posterior contratación.


- 5- Desarrollar acciones de sensibilización dirigidas a las personas encargadas de la promoción con el fin de asegurar los principios básicos de igualdad de oportunidades y con ello evitar toda discriminación subjetiva.
- 6- Asegurar la difusión interna, por todos los medios posibles, de las vacantes disponibles, para su conocimiento por parte de toda la plantilla, favoreciendo la transparencia del proceso y la no discriminación (hacer referencia siempre a que todas las posiciones están abiertas a hombres y mujeres).
- 7- Prevenir cualquier discriminación por razón de sexo en la realización de las ofertas económicas a los/as candidatos/as seleccionados/as. - Velar desde el Departamento de Recursos Humanos para que toda decisión retributiva, se lleve a cabo teniendo en cuenta la visión de la igualdad entre hombres y mujeres.

DocuSigned by:  
  
598B6D931FDE4AC...  
Gonzalo Fernández


DocuSigned by:  
  
F5902B705B9D48D...  
Alberto Torrijos

DocuSigned by:  
  
1B51BBBC51D24AD...


Manuel Villa

DocuSigned by:  
  
AA343AAD8D56403...

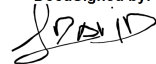
Luis Miguel García (en sustitución de Tomás Fernández)

DocuSigned by:  
  
0BCD62A5E548466...


Sandra Gallego

DocuSigned by:  
  
CECDBD4A04654B5...

Alicia García (en sustitución de José Ferran)

DocuSigned by:  
  
FA5CEDEB8D634CE...


David Mate

DocuSigned by:  
  
9F19A26829524FA...

Cristina Martínez

DocuSigned by:  
  
DA6BC86D44D84FB...

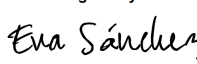
Beatriz Bonet

DocuSigned by:  
  
3A36824BCD514D8...

Blanca Martínez

DocuSigned by:  
  
66B31AD63FEF4ED...

Ignasi Ruiz

DocuSigned by:  
  
6A0A96C050A14A3...

Eva Sánchez