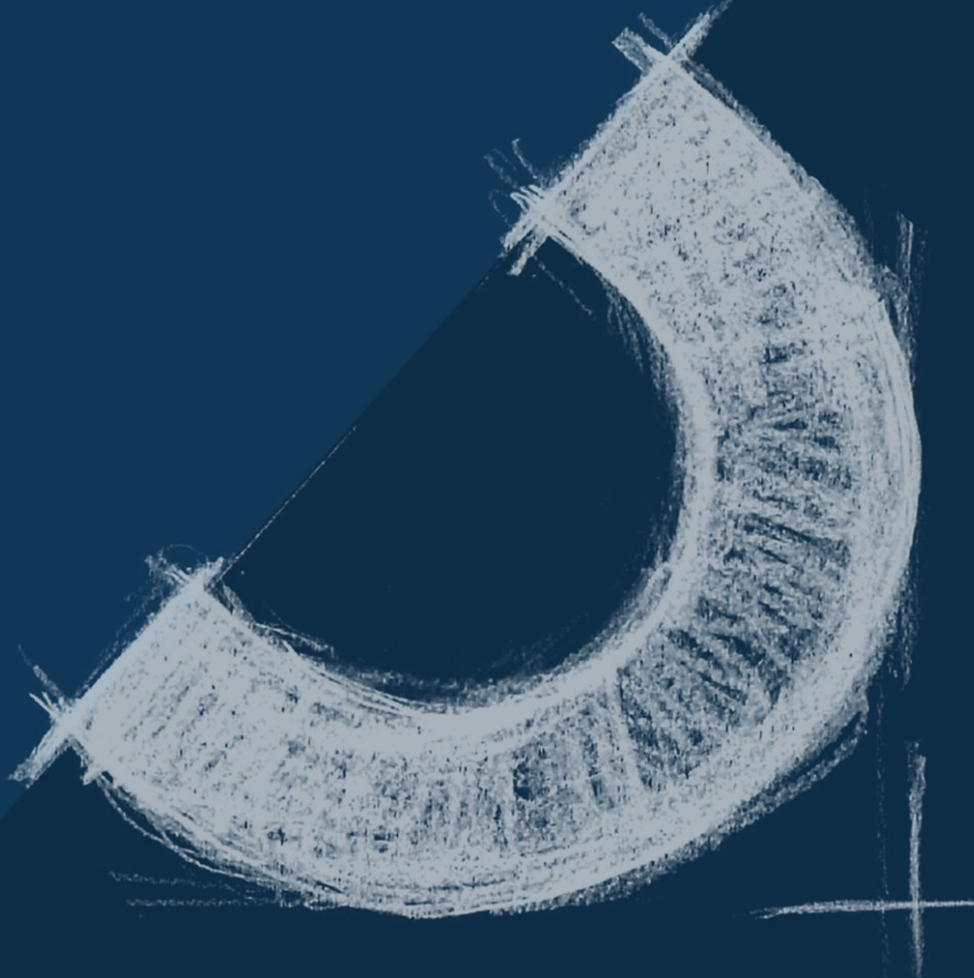


GrupoGesor

# Plan de igualdad



## 1. Presentación

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	Gesor, Gestión y Organización para Empresas					
NIF	B80995186					
Domicilio social	Luchana, 4, 1 - 28010 Madrid					
Forma jurídica	SL					
Año de constitución	1995					
Responsable de la Entidad						
Nombre	Bernardo Lorenzo González					
Cargo	Socio Director					
Telf.	914441700					
e-mail	<a href="mailto:Blorenzo@grupogesor.es">Blorenzo@grupogesor.es</a>					
Responsable de Igualdad						
Nombre	Jorge García Pérez					
Cargo	Responsable de Digital y Comunicación					
Telf.	914441700					
e-mail	<a href="mailto:jperez@grupogesor.es">jperez@grupogesor.es</a>					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Consultoria					
CNAE	6920					
Descripción de la actividad	Consultoria de Negocio - Inteligencia de Datos					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Madrid/Oviedo - Ámbito Nacional					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	14	Hombres	11	Total	25
Centros de trabajo	1					
Facturación anual (€)	900.000 euros					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	SI					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	EFR					
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres		Hombres		Total	0

GrupoGesor es una compañía global de consultoría de gestión y servicios tecnológicos fundada en 1992. Comprometida con el desarrollo de la innovación, GrupoGesor colabora con sus clientes para ayudarles a convertir sus organizaciones en negocios de alto rendimiento, con un profundo conocimiento de los diferentes sectores y procesos.

Dispone de los/as mejores profesionales, capacidades y tecnologías para ayudar a sus clientes a mejorar su rendimiento.

Como organización global de consultoría, la Organización cubre la totalidad de las áreas de consultoría de gestión y tecnologías de la información: consultoría, tecnología y alianzas y ha adquirido una importante experiencia en los diversos sectores en los que ha basado su actividad.

GrupoGesor aporta a sus clientes servicios de consultoría de gestión integral y de organización, así como asesoramiento financiero. A través de una metodología propia permite colaborar con éxito en todo tipo de empresas que deseen potenciar sus equipos de gestión en las siguientes áreas:

### Salud

La salud es un sector con gran expansión durante los últimos años que ofrece grandes oportunidades en un futuro a corto y medio plazo. Pero estas oportunidades solo podrán ser aprovechadas por aquellas empresas que sepan **adaptarse al cambiante modelo de negocio** que éste área requiere.

La evolución es clara: **las ofertas y servicios ofrecidos deben acercarse y adaptarse al cliente** para reflejar las diferentes realidades y necesidades del consumidor.

### Datos Inteligentes

Ponemos a su alcance Herramientas BI que cubren el análisis y seguimiento de todas las áreas de una Organización del Sector Salud.

Nuestras herramientas permitirán a su Organización adaptarse, a través de indicadores específicos, a las normas de Calidad, Excelencia y Seguridad del Paciente: EFQM, ISO 9001, UNE 179003 o Joint Commission International.

### GEnergía

La innovación estratégica e implantación de Sistemas de Gestión Medioambiental (SGMA), avalan al Grupo Gesor en la búsqueda de soluciones mediante la utilización de Big Data y el tratamiento inteligente de la información obtenida.

### Sostenibilidad

Conceptos como *calidad, excelencia o desarrollo sostenible* son términos que van más allá de una moda o tendencia pasajera del mercado. Creemos que el compromiso con las ideas y formas de hacer las cosas que de ellos se derivan son las claves para una gestión empresarial más eficiente y justa con el resto de actores sociales.

### Servicios para empresas

Aportamos a nuestros clientes servicios de consultoría de gestión integral y de organización, asesoramiento financiero y de innovación, así como orientación y cobertura en la gestión de todas las áreas relacionadas con el capital más importante de una empresa, las personas.

## Misión, Visión y Valores

Nuestro PROPÓSITO. Nuestra MISIÓN.

Ser un Grupo de Empresas que funcionan como UNA empresa Global ,al servicio de la Sociedad , en el ámbito de consultoría de negocio y servicios avanzados de inteligencia de datos, que garantice una rentabilidad media del sector, comprometidas con la Innovación, la Calidad, la Salud, el Medio Ambiente y la Sostenibilidad, que incentiva la conciliación familiar, siguiendo las sinergias emprendidas por nuestros propios trabajadores y que aspira a ofrecer a las personas que lo forman, un lugar donde labrarse su futuro personal y profesional.

### Visión

Ser reconocidos, dentro de nuestro sector de actividad, como una empresa que mantiene relaciones estables, transparentes y duraderas con nuestros Clientes, Colaboradores internos y externos, mediante el cumplimiento de las necesidades y expectativas de los mismos, así como apoyando a acciones sociales en el ámbito de la cultura con apoyo a artistas mediante la iniciativa [GestosGesor](#) y en ayuda a los niños y mujeres mediante colaboración permanente con las Misioneras de Jesús , María y José.

### Valores

Para la consecución de nuestra visión ha sido necesario impulsar la evolución de la cultura empresarial hacia los Valores de la Compañía, que guían el desarrollo de todos los trabajadores que la integran, además del de la propia Organización, que se concretan en:

#### *Valores Corporativos*

- Excelencia en la gestión: Asegurando la mejora continua en los procesos mediante la integración en la estrategia corporativa de un Sistema de Gestión enfocado a procesos.
- Dinamismo e innovación: Impulsando el desarrollo tecnológico y metodológico en todas las áreas de negocio.

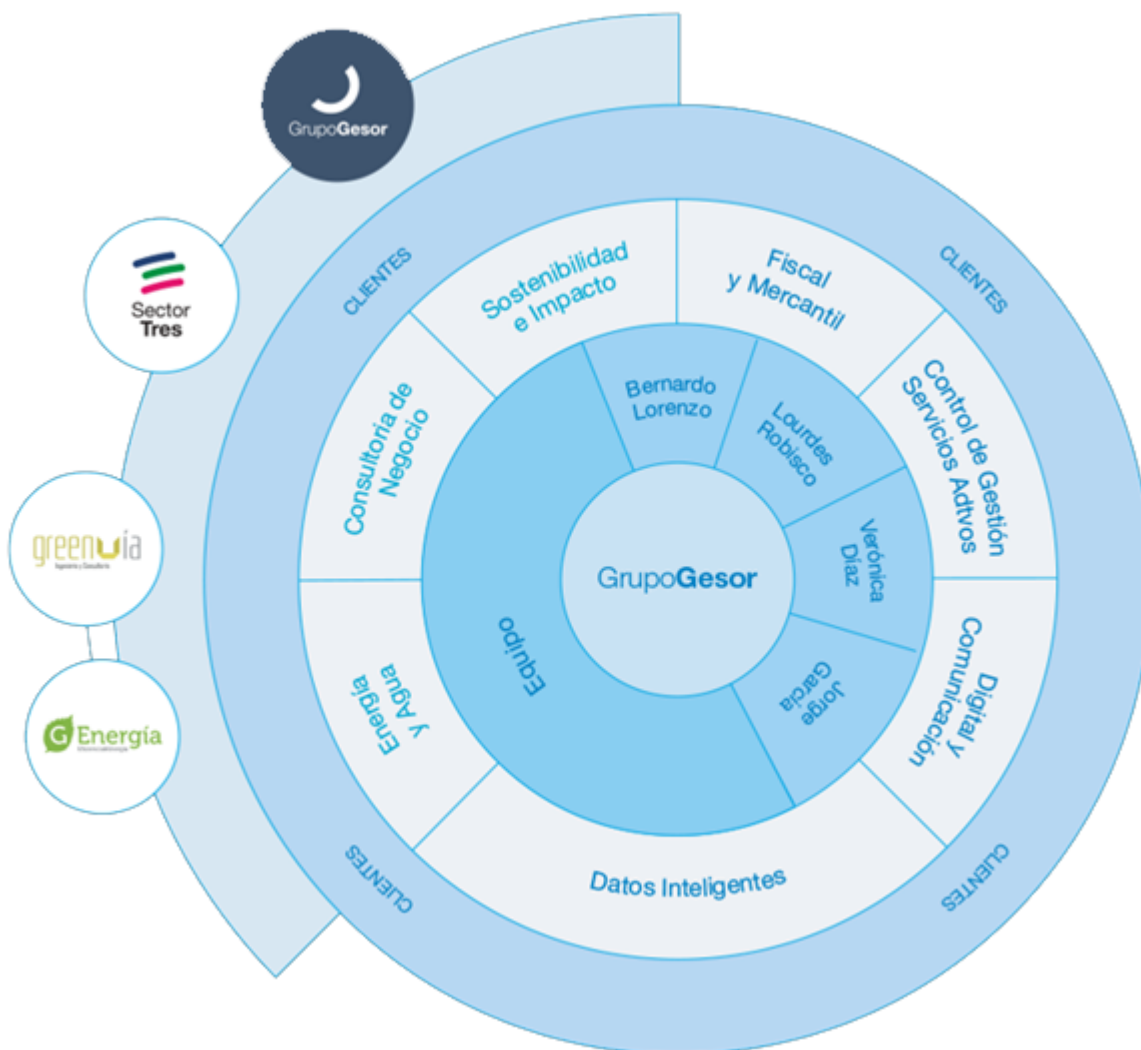
#### *Valores Organizativos*

- Orientación a resultados: Asegurando un modelo de reconocimiento adecuado.
- Colaboración: Establecimiento de canales eficaces de comunicación y participación con los clientes para conocer sus necesidades y expectativas, que nos faciliten potenciar relaciones estables y duraderas.

#### *Valores Personales*

- Integración profesional y personal: Reforzando el compromiso y el sentido de pertenencia, facilitando la conciliación laboral y familiar.
- Trabajo en equipo: Fomento del trabajo en equipo y compartir la información necesaria, vital para mejorar el nivel de calidad de nuestras actividades y productos.
- Proactividad y participación: Valorando la iniciativa como factor clave del desarrollo.
- Responsabilidad: Prevención de las repercusiones medioambientales nocivas o negativas, optimizando el uso de recursos energéticos y reduciendo la producción de residuos mediante la aplicación de programas de mejora continua y el establecimiento de objetivos y metas medioambientales.

Organigrama:



## 2. Partes suscriptoras del plan de igualdad

Su elaboración se ha abierto a la participación de los trabajadores y trabajadoras de la organización. GrupoGesor ha suscrito el compromiso asumiendo estos dos principios de trabajo con la confianza que entre todos se logre una sociedad más justa y equitativa donde las mujeres y los hombres cuenten con las mismas oportunidades.

El personal interno de GrupoGesor posee formación experta en materia de igualdad de oportunidades, por lo que no ha sido necesario el asesoramiento de una empresa externa.

La Comisión Negociadora del Diagnóstico y el Plan de Igualdad estará constituida:

En representación de la empresa por:

- Bernardo Lorenzo González, Administrador Único.

En representación de la plantilla por:

- Jorge García Pérez, Responsable de Digital y Comunicación.
- Susana Fernández Guisasola, Consultora.
- Silvia Ochoa Marquina, Consultora.

Nombrando como:

- Presidente/a: Jorge García Pérez, Responsable de Digital y Comunicación.
- Secretario/a: Silvia Ochoa Marquina, Consultora.

### 3. **Ámbito personal, territorial y temporal**

El plan de igualdad es de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de GrupoGesor, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la empresa usuaria y a los estudiantes en prácticas (con o sin beca).

El ámbito de negociación para su elaboración y posterior aplicación del plan de igualdad y su diagnóstico previo es la empresa, que cuenta con 1 centro de trabajo, sito en Madrid, Comunidad Autónoma de Madrid, con 25 personas trabajadoras y que no cuenta con representación legal o sindical.

GrupoGesor dará a conocer las acciones realizadas en materia de igualdad en el ámbito interno fuera de la organización, para contribuir a la promoción de la igualdad dentro de la empresa. La empresa es la principal responsable de la ejecución del plan, y pondrá al servicio del Plan de Igualdad todos los medios materiales y humanos que se requieran

La vigencia del presente plan, sin menoscabo de posteriores modificaciones o actualizaciones, es de 4 años que empiezan a contar a partir de la fecha de aprobación de este.



## 4. Informe diagnóstico

En GrupoGesor hemos querido elaborar nuestro II Plan de Igualdad, partiendo de un nuevo Diagnóstico actualizado con las disposiciones que aparecen en el RD 901/2020.

Con la elaboración de este Diagnóstico conoceremos el nivel de Igualdad de Oportunidades que existe en la empresa en el momento actual, para detectar nuevas necesidades y redefinir los objetivos mejorando así la situación del personal, definiendo los mecanismos que nos permitan hacer más eficiente la organización y retener al mejor talento

El objetivo de Diagnóstico es obtener información detallada y estructurada que permita evaluar el grado de desarrollo de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en GrupoGesor, analizando diversos aspectos de la gestión de los recursos humanos que afectan a toda la plantilla. La metodología y herramienta utilizada, es la que nos facilita el Ministerio, con el enfoque o análisis de género, que aporta otra forma de profundizar en la realidad, teniendo en cuenta que mujeres y hombres tienen condiciones y demandas diferentes.

Para la recogida de información se han utilizado los cuestionarios que el propio Ministerio ofrece, tanto para los órganos de Dirección, responsables del Área de Personas y para la Plantilla, en nuestro caso no contamos con RLT. Los cuestionarios utilizados se han estructurado en diferentes apartados, conteniendo tanto preguntas cerradas como abiertas.

Los datos recogidos se refieren al momento actual, 10 de marzo de 2022, aunque para determinados ítems del Diagnóstico se han tenido en cuenta datos de años anteriores.

Este Diagnóstico ha permitido volver a actualizar la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integraran en el II Plan de Igualdad. En una segunda fase y, a la vista del diagnóstico, se han planteado unos objetivos de mejora incidiendo de forma expresa en aquellos campos en los que el diagnóstico de situación ha mostrado puntos débiles en aspectos relacionados directa e indirectamente con la igualdad de oportunidades. Posteriormente, a tenor de los objetivos marcados se han establecido una serie de medidas encaminadas a paliar los déficits hallados y conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres de GRUPOGESOR.

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha procedido a la realización de un diagnóstico de la situación de la empresa de forma general en los siguientes ámbitos:

- Procesos de selección y contratación
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres

- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Retribuciones
- Infrarrepresentación femenina
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Otras materias de análisis

Este II Plan tiene entre sus objetivos la consolidación de buenas prácticas en igualdad de oportunidades y la corrección de los desequilibrios que aún se puedan encontrar mujeres y hombres. La aplicación del II Plan de Igualdad será efectiva si desde el inicio se evidencia el compromiso de la dirección en su puesta en marcha y si su elaboración se abre a la participación de los trabajadores y trabajadoras de la organización. GrupoGesor ha suscrito el compromiso asumiendo estos dos principios de trabajo con la confianza que entre todos se logre una sociedad más justa y equitativa donde las mujeres y los hombres cuenten con las mismas oportunidades.

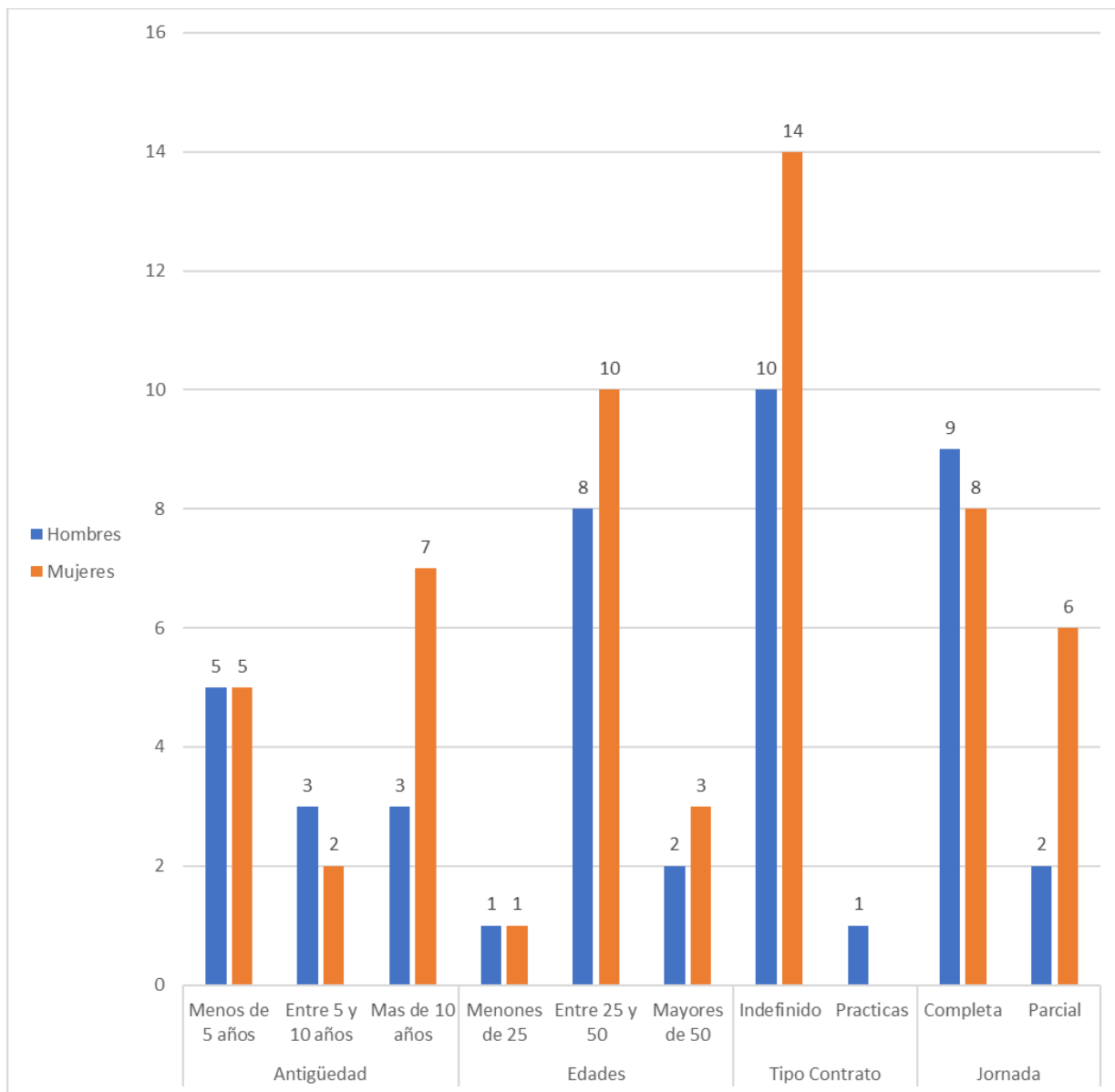
Los datos para la elaboración del diagnóstico, así como la encuesta al equipo humano y los datos de auditoría salarial fueron recogidos durante el mes de marzo de 2022, las personas que componen la Comisión Negociadora fueron las responsables de la recogida de datos, en función de los indicadores establecidos en el RD 901/2020, así como de la elaboración del Informe de Diagnóstico

Este II Plan se elabora con el objeto de seguir siendo una herramienta efectiva de trabajo y con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

En el anexo correspondiente al diagnóstico están recogidos en detalle los datos y conclusiones para cada uno de estos aspectos, a modo de resumen se incorporan aquí las conclusiones generales para cada uno de ellos:

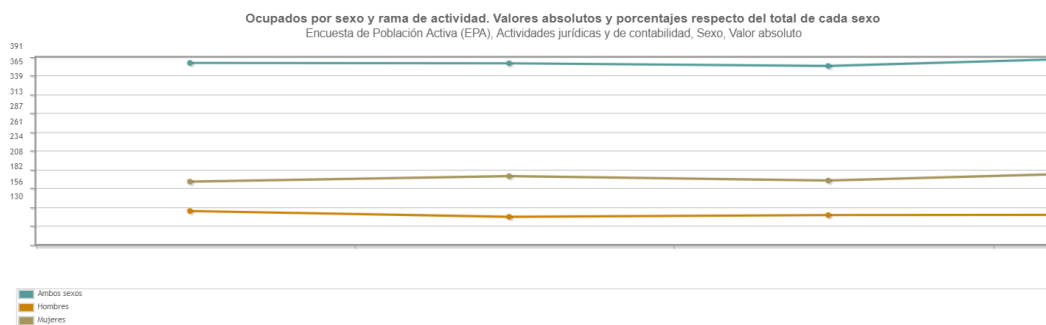
## Análisis cuantitativo de la plantilla

Presentamos en esta gráfica global, lo que luego por apartados iremos desglosando, con respecto a la plantilla actual de GrupoGesor.



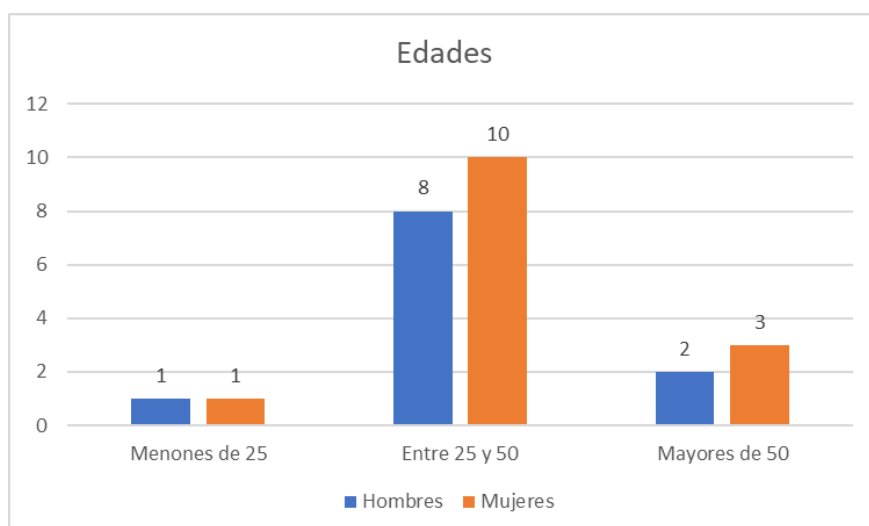
### Distribución de la plantilla por sexo

La plantilla de GrupoGesor es en la actualidad de 25 personas de las cuales son 14 mujeres (56%) y 11 hombres (44%). Existe una composición equilibrada, ya que según la definición que aparece en la Ley Orgánica 3/2007, en su Disposición adicional primera, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.



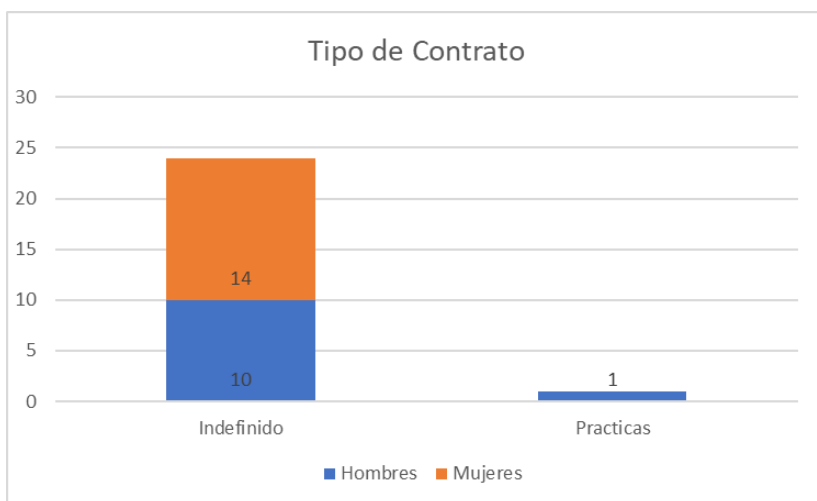
Si tenemos en cuenta los datos del año anterior en el conjunto de nuestra actividad estamos en una posición más equilibrada con respecto al número de mujeres y hombres que en el global, ya que solo en el periodo(1T) que más hombres aparecen en plantilla llega a ese 44 % que nosotros tenemos, encontrándose luego mayor diferencia, descienden en plantilla los hombres a un 42%.

#### Distribución de la plantilla por edades



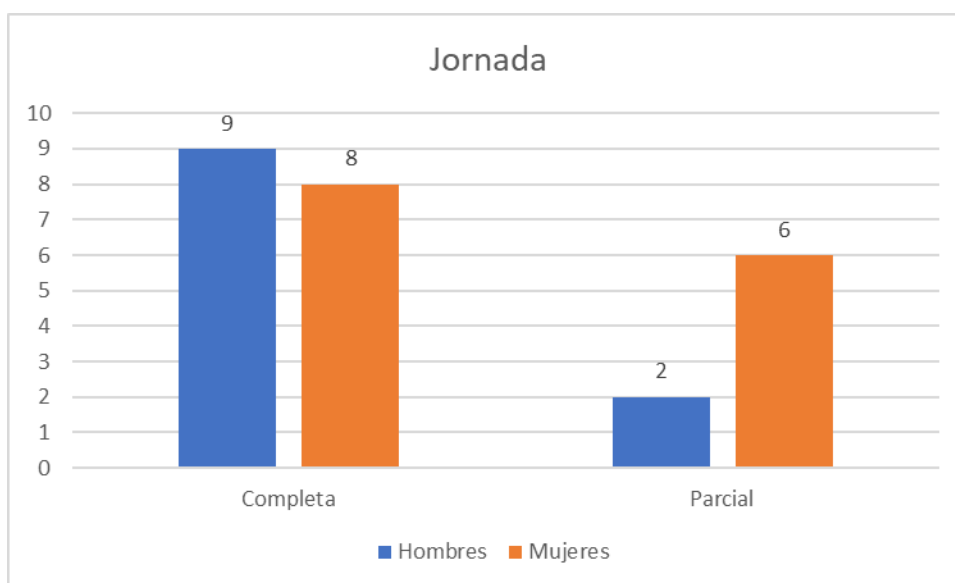
Los datos de edades de la plantilla demuestran una madurez representando el 72 % del total de la plantilla, el tramo de 25 a 50 años. Siendo el porcentaje de mujeres en esta franja de edad con respecto al total de un 40%.

Distribución de la plantilla por tipo de contratación



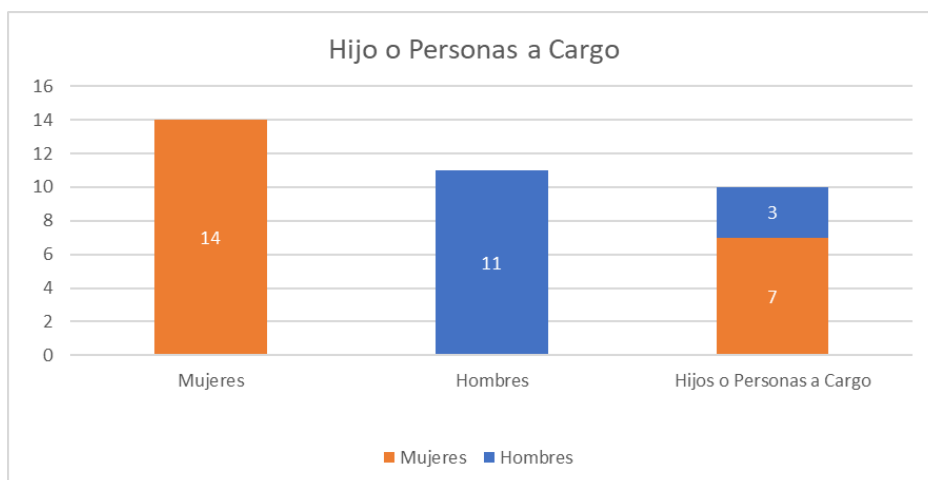
La modalidad de contratación en GrupoGesor es el contrato indefinido. En estos momentos solo hay una persona con un contrato en prácticas.

Distribución de la plantilla por tipo de jornada



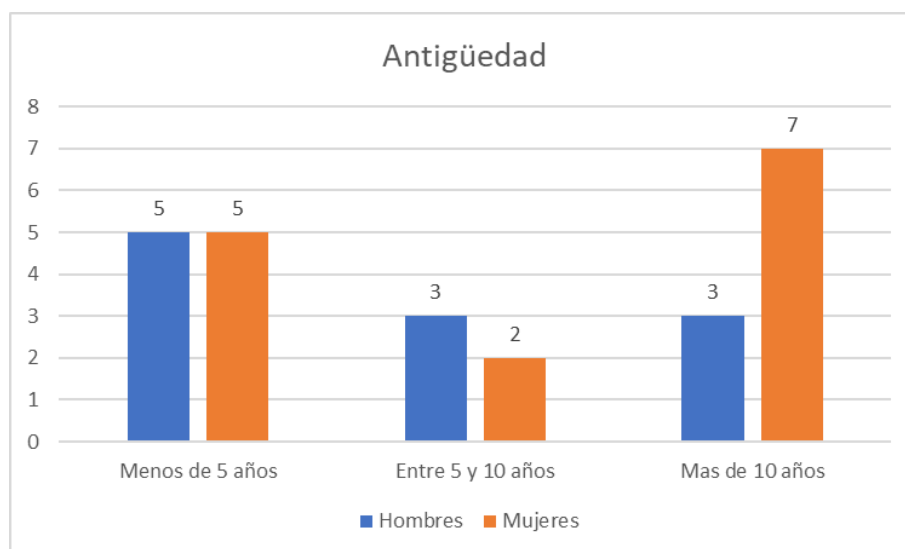
Aunque como hemos visto en la tabla de tipo de contrato es el indefinido para el global de la plantilla, podemos apreciar en el tipo de jornada que un 24 % de mujeres del total de la plantilla, realiza jornada parcial, con respecto al 8% en hombres. Aquí aparece un desequilibrio, entendemos de los “roles” establecidos de cuidados y ocupaciones familiares.

Distribución de la plantilla por hijos o personas a su cargo



El 40% de la plantilla tiene hijos o personas a su cargo y de este porcentaje el 70% son mujeres, lo que viene a incidir en lo que comentábamos en el apartado anterior, que en las mujeres el rol de cuidadora es mucho mayor que en los hombres.

Distribución de la plantilla por antigüedad

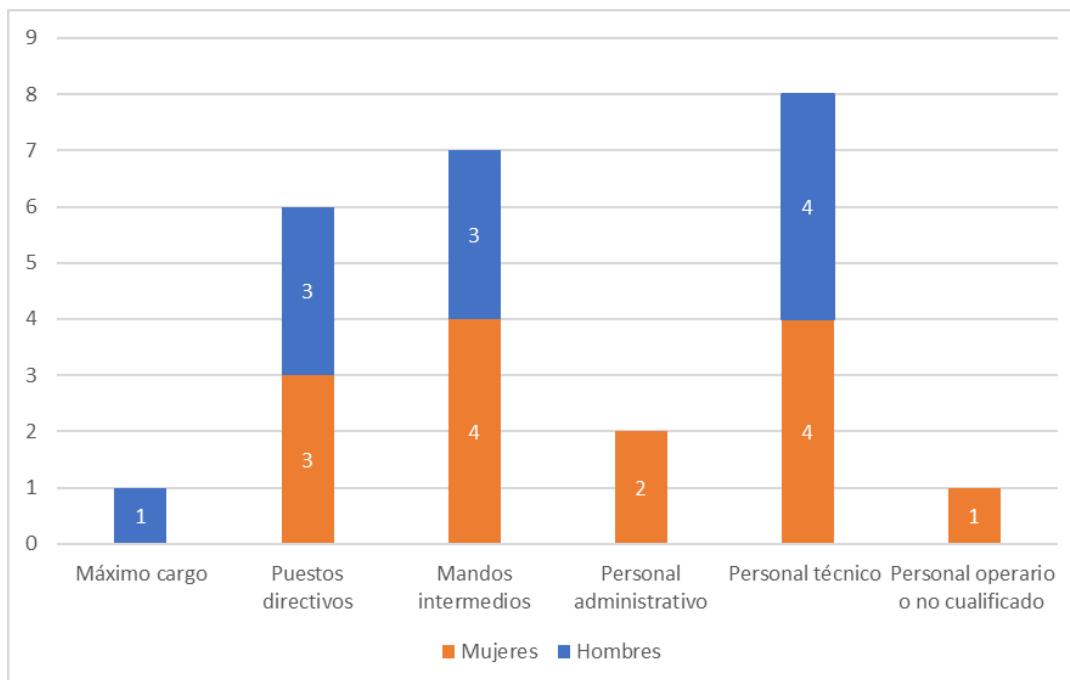


En GrupoGesor existe una plantilla estable especialmente en las mujeres, ya que el 50% del total de mujeres, lleva en la empresa más de 10 años, frente a un 27% del total de los hombres.

En el tramo de menos de 5 años aparece un mayor porcentaje de hombres (45%) frente al total de los mismos, y un 35% del total de mujeres.

La antigüedad de la plantilla refleja estabilidad, fidelidad y orgullo de pertenencia, entre otras cuestiones.

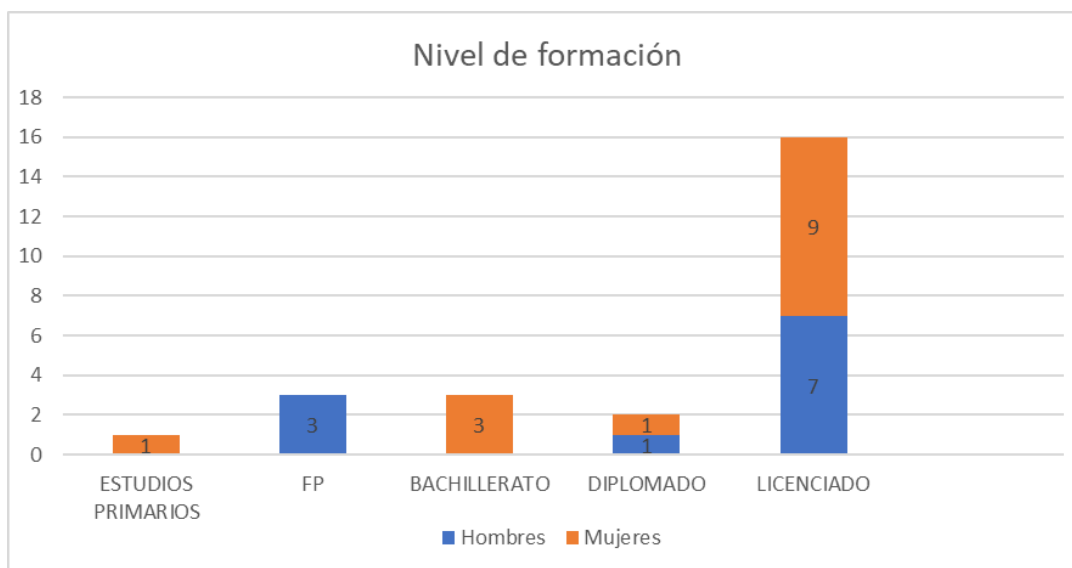
#### Distribución de la plantilla por categorías



Cómo se ve en la gráfica existe un equilibrio en la distribución de categorías, tanto en puestos directivos, como en personal técnico, siendo un poco superior la presencia femenina en mandos intermedios. El personal administrativo y no cualificado es exclusivamente femenino.

En dirección, es unipersonal y es un hombre quien la ostenta.

Distribución de la plantilla por nivel de formación



Los datos respecto al nivel de estudios reflejan una paridad bastante importante de las 25 personas de plantilla 18 tienen estudios universitarios siendo un poco mayor el porcentaje en mujeres (55,55%) que en hombres.

Conclusiones:

GESOR S.L. es una empresa joven, desde la perspectiva del inicio de su actividad como por la plantilla que la integra, caracterizada por una alta cualificación formativa, así como con múltiples competencias y habilidades.

Desde la perspectiva de género, es también una entidad con una plantilla equilibrada en lo que respecta a la representación de mujeres y hombres. Desde esta misma perspectiva, GrupoGesor cuenta con una serie de elementos que son valorados como transmisores de equilibrio y que contienen un marcado carácter de igualdad de oportunidades, como es el hecho de utilizar para la gestión de personas el modelo EFR (Empresa Familiarmente Responsable) y contar por ello con un plan específico de conciliación. A lo largo de este informe se verán distintos elementos, pero en lo que a este apartado se refiere, destaca el hecho de que una gran mayoría de la plantilla disfrute de un mismo tipo de contrato, sin distinción por categoría profesional o sexo -con excepción de la plantilla de personas becarias.

Es interesante señalar que en su estructura por categorías y departamentos está muy alejada de concentraciones por sexo que puedan derivar a segregaciones verticales u horizontales. Del grupo de trabajo realizado, se obtiene que esta situación obedece a la configuración inicial que funda la entidad.



## Procesos de selección y contratación

### CONTRATACIÓN

Cómo hemos podido comprobar en el apartado anterior el tipo de contratación en GrupoGesor es indefinido, lo que da mayor estabilidad al personal, y por ende al trabajo en la empresa. No partimos de cero, se lleva ya trabajando y se habían tomado medidas al respecto, pero debemos seguir trabajando en ello, ya que, respecto a la contratación indefinida a tiempo parcial, se percibe que se cubren con un mayor número de mujeres que de hombres. El 24 % de mujeres del total de la plantilla, realiza jornada parcial, con respecto al 8% en hombres. Son ellas las que demandan este tipo de reducción, en general por motivos de conciliación.

Según un Informe del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2019), la temporalidad y la parcialidad forman parte de los principales problemas que impiden reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres, lo que significa que la incorporación de la mujer al trabajo asalariado ha sido a costa de la aceptación de empleos temporales y parciales.

Según el informe, “los datos, en el caso de parcialidad, son contundentes porque 3 de cada 4 asalariados a tiempo parcial son mujeres y 1 de cada 4 mujeres asalariadas tiene una jornada a tiempo parcial. Casi 6 de cada 10 trabajadoras a tiempo parcial lo hace de manera involuntaria y, mayoritariamente, señalan como causa de la parcialidad las obligaciones familiares y el cuidado de otras personas (menores, enfermos, personas con discapacidad o mayores). “

Así, la tasa de parcialidad de las trabajadoras asalariadas es del 25,36% mientras que la tasa de parcialidad de los hombres asalariados es del 7,28% lo que hace que la brecha de género en la tasa de parcialidad sea 18,08 puntos, una cifra realmente alta.

#### Conclusiones:

Se recomienda volver a realizar sensibilización y formación en cuestiones de igualdad para toda la plantilla de la organización, que promueva la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y así evitar que sean las mujeres las únicas que se ocupen de las responsabilidades familiares, aunque estas acciones escapen de las responsabilidades de la organización ya que pertenecen al ámbito doméstico.

#### Áreas de mejora:

Política de contratación: Promover un reparto equilibrado entre hombres y mujeres seguir manteniendo 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. En su defecto se podrán incluir medidas que contribuyan a paliar las diferencias de contratación debido a las circunstancias específicas de la organización.

## SELECCIÓN

Ya antes de la realización del II Plan de Igualdad se habían adoptado algunas medidas relacionadas con esta área, entre ellos el publicitar ofertas carentes de contenidos sexistas, a la vez que se distribuyen a través de medios de difusión de ofertas que llegan tanto a mujeres como hombres.

En GrupoGesor participan en los procesos de selección Dirección, el Área de Personas, y se complementan con la persona responsable del Área para el que se está buscando la candidatura. Las personas encargadas de la selección tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres.

En la empresa todos los puestos pueden ser cubiertos por hombres o mujeres, pero en igualdad de condiciones de idoneidad se opta por elegir a la persona del sexo menos representado. En general llegan el mismo número de CV de mujeres que de hombres.

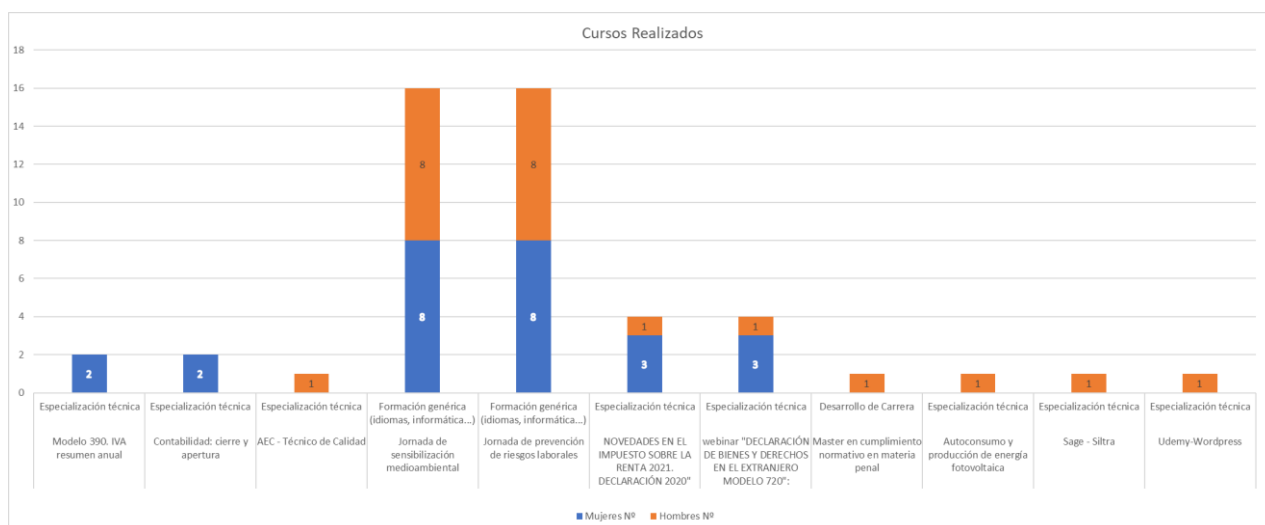
La elección se realiza a través de entrevista personal, donde se evitan preguntas de carácter personal o sobre la situación familiar de la persona candidata.

Entre las acciones llevadas a cabo con anterioridad en GrupoGesor está en los procedimientos de selección llevados a cabo, se trabaja por publicitar ofertas carentes de contenidos sexistas, a la vez que se distribuyen a través de medios de difusión de ofertas que llegan tanto a mujeres como hombres

### Áreas de mejora

- Proceso de reclutamiento: Sensibilizar y orientar a las personas que participan en los procesos de reclutamiento en los principios de igualdad de oportunidades.
- Proceso de selección: Seguir sensibilizando y orientando a las personas que participan en los procesos de selección de personal, en los principios básicos de Igualdad de Oportunidades para seguir evitando toda discriminación.
- Criterios de selección: Continuar manteniendo, para evitar todo tipo de discriminación, la perspectiva de género en la gestión del proceso de selección de candidaturas.

## Formación



El plan de formación de GrupoGesor está diseñado en función de dos líneas principales:

- Dirección y Responsables de Área, que identifica necesidades colectivas en función del rumbo de la organización: nuevas herramientas, metodologías y necesidades del área para nuevos trabajos.
- Evaluación individual del desempeño: en ella se identifican las necesidades individuales de formación enmarcadas en las necesidades de la organización. Al tratarse de una formación a la medida de las necesidades personales de la plantilla dentro del marco de las necesidades generales de la organización, habrá que asegurarse que tanto mujeres como hombres cuentan con las mismas posibilidades e incluir en la formación transversal dirigida a toda la plantilla formación en Igualdad de oportunidades.

En GrupoGesor, la totalidad de la plantilla ha tenido alguna formación sobre igualdad entre mujeres y hombres y se asegura que todas las personas de la empresa tengan las mismas horas de formación para su desarrollo profesional. Para que esto sea posible:

- Se procura que la formación sea en horario laboral para asegurar que todas las personas puedan asistir.
- En los cursos de formación en habilidades directivas se procura que asistan hombres y mujeres en proporción equilibrada.
- En la impartición de la formación se pide a la empresa o persona que los imparte que tenga en cuenta la igualdad y que utilice un lenguaje, imágenes y ejemplos que incluyan a los dos sexos.

### Conclusiones:

La formación es elemento motivador para la plantilla al tener en cuenta las inquietudes y necesidades de la plantilla para el reciclaje o la promoción. Por esta razón, resulta fundamental mantener a todo el personal permanentemente actualizado en conceptos y procedimientos que pueden repercutir en la mejora de la posición global de la organización. En GrupoGesor se facilita el acceso a la formación dentro de la jornada diaria.

### Áreas de mejora:

- Formación en Igualdad de Oportunidades: Potenciar la sensibilización en igualdad de oportunidades al conjunto de la organización a través de la formación para todas las personas de la plantilla. En el caso de que haya que priorizar, la reciban las personas responsables de poder revitalizar este II Plan de Igualdad.
- Oferta formativa: Seguir facilitando, dentro de las posibilidades, el acceso a recursos de formación, para el reciclaje o promoción, a quienes así lo requieran, para fomentar la igualdad de oportunidades en la empresa, independientemente de su sexo.

## Promoción profesional

GrupoGesor tiene en cuenta a la hora de promocionar: la madurez, la competencia técnica y la capacidad de asumir responsabilidades. Por sexos, ambos tienen las mismas posibilidades de promocionar.

El procedimiento de promoción en la empresa es objetivo y transparente, regido únicamente por criterios demostrables de valía profesional.

Cuando hay una posible promoción interna se informa a toda la plantilla de la empresa para que se presenten candidaturas a la promoción.

En caso de que las personas promocionables sean mayoritariamente de un sexo, la empresa fomenta que se presenten perfiles del sexo subrepresentado a la promoción.

Se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la evaluación de personal sea mixto.

Las personas encargadas de realizar la evaluación de personal tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres.

La descripción de los perfiles profesionales solo tiene en cuenta requerimientos objetivos para desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo.

El puesto que se promociona exige dedicación exclusiva.

### Conclusiones:

Sería conveniente que se revisaran los criterios de promoción existentes, así como dimensionar de manera realista los puestos de trabajo. De modo que una carga excesiva de trabajo o responsabilidad no sea un elemento de discriminación indirecta. En algunos casos puntuales, podría valorarse aplicar acciones positivas con el fin de ejercer labores de sensibilización.

### Áreas de mejora:

- Sistema de promoción: Volver a revisar los informes de evaluación de desempeño teniendo en cuenta la perspectiva de igualdad de oportunidades en el análisis de los mismos. Revisar el procedimiento de regulación de Relaciones Laborales asegurando una información transparente de los procedimientos y criterios para la promoción del personal.
- En los criterios de promoción, seguir realizando encuestas periódicas para comprobar si existen barreras para la promoción. Consultando sobre horarios de hijos, personas mayores a cargo, o deseos de formación para la mejora de su cualificación que le ayude en su promoción.

### Auditoría Retributiva

Comparación por puestos y nº de hijos					
Puestos // Rango de Nº Hijos/as	% mujeres	Salario Base + Complem	Salario Base	Comptos Sal.	Comptos No Sal.
Puesto 1 - 1 ó 2 hijos/as					
<b>Total Puesto 1</b>					
Puesto 2 - 0 hijos/as	50%	-7%	-72%	24%	
Puesto 2 - 1 ó 2 hijos/as	50%	-14%	1%	-35%	
<b>Total Puesto 2</b>	<b>50%</b>	<b>-10%</b>	<b>-26%</b>	<b>2%</b>	
Puesto 3 - 1 ó 2 hijos/as	50%	0%	-26%	12%	
<b>Total Puesto 3</b>	<b>50%</b>	<b>0%</b>	<b>-26%</b>	<b>12%</b>	
Puesto 4 - 0 hijos/as	33%	6%	1%	9%	
<b>Total Puesto 4</b>	<b>33%</b>	<b>6%</b>	<b>1%</b>	<b>9%</b>	
Puesto 5 - 0 hijos/as					
Puesto 5 - 3 ó más					
<b>Total Puesto 5</b>					
Puesto 6 - 0 hijos/as	33%	0%	0%		
<b>Total Puesto 6</b>	<b>33%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>		
Puesto 7 - 0 hijos/as	33%	-5%	16%		
<b>Total Puesto 7</b>	<b>33%</b>	<b>-5%</b>	<b>16%</b>		
Puesto 8 - 0 hijos/as					
<b>Total Puesto 8</b>					
Puesto 9 - 0 hijos/as					
<b>Total Puesto 9</b>					
<b>Total general</b>	<b>63%</b>	<b>0%</b>	<b>5%</b>	<b>-7%</b>	

Comparación por puestos y tipo de contrato					
Puestos // Tipo de Contrato	% mujeres	Salario Base + Complem	Salario Base	Comptos Sal.	Comptos No Sal.
Puesto 1 - 200					
<b>Total Puesto 1</b>					
Puesto 2 - 100	67%	-13%	1%	-31%	
Puesto 2 - 289					
<b>Total Puesto 2</b>	<b>50%</b>	<b>-10%</b>	<b>-26%</b>	<b>2%</b>	
Puesto 3 - 100	50%	0%	-26%	12%	
<b>Total Puesto 3</b>	<b>50%</b>	<b>0%</b>	<b>-26%</b>	<b>12%</b>	
Puesto 4 - 100	50%	10%	1%	17%	
Puesto 4 - 189					
<b>Total Puesto 4</b>	<b>33%</b>	<b>6%</b>	<b>1%</b>	<b>9%</b>	
Puesto 5 - 100					
Puesto 5 - 200					
<b>Total Puesto 5</b>					
Puesto 6 - 401					
Puesto 6 - 501					
Puesto 6 - 289					
<b>Total Puesto 6</b>	<b>33%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>		
Puesto 7 - 200					
Puesto 7 - 401					
Puesto 7 - 501					
<b>Total Puesto 7</b>	<b>33%</b>	<b>-5%</b>	<b>16%</b>		
Puesto 8 - 999					
<b>Total Puesto 8</b>					
Puesto 9 - 289					
<b>Total Puesto 9</b>					
<b>Total general</b>	<b>63%</b>	<b>0%</b>	<b>5%</b>	<b>-7%</b>	

Comparación por responsabilidad y exigencia					
Niveles de Responsabilidad // Exigencia	% mujeres	Salario Base + Complem	Salario Base	Comptos Sal.	Comptos No Sal.
A - 1					
<b>Total A</b>					
B - 3					
B - 2	33%	0%	0%		
B - 1	33%	-5%	16%		
<b>Total B</b>	<b>60%</b>	<b>-32%</b>	<b>13%</b>		
C - 2	33%	6%	1%	9%	
<b>Total C</b>	<b>33%</b>	<b>6%</b>	<b>1%</b>	<b>9%</b>	
D - 4	50%	-10%	-26%	2%	
D - 3	50%	0%	-26%	12%	
<b>Total D</b>	<b>50%</b>	<b>-7%</b>	<b>-26%</b>	<b>6%</b>	
E - 5					
<b>Total E</b>					
<b>Total general</b>	<b>63%</b>	<b>0%</b>	<b>5%</b>	<b>-7%</b>	

### Comparación por grupos y categorías

Grupos Profesionales // Categorías	% mujeres	Salario Base + Complem	Salario Base	Compltos Sal.	Compltos No Sal.
GP2 - CAT3	33%	6%	1%	9%	
GP2 - CAT4					
<b>Total GP2</b>	<b>71%</b>	<b>18%</b>	<b>-3%</b>	<b>34%</b>	
GP3 - CAT5	33%	-2%	8%		
<b>Total GP3</b>	<b>33%</b>	<b>-2%</b>	<b>8%</b>		
GP1 - CAT2	50%	-7%	-26%	6%	
GP1 - CAT1					
<b>Total GP1</b>	<b>57%</b>	<b>-33%</b>	<b>-29%</b>	<b>-35%</b>	
GP4 - CAT6					
<b>Total GP4</b>					
GP5 - CAT7					
<b>Total GP5</b>					
<b>Total general</b>	<b>63%</b>	<b>0%</b>	<b>5%</b>	<b>-7%</b>	

### Comparación por puestos y rangos de antigüedad

Puestos / Rango de Antigüedad	% mujeres	Salario Base + Complem	Salario Base	Compltos Sal.	Compltos No Sal.
Puesto 1 - más de 15	100%				
<b>Total Puesto 1</b>	<b>100%</b>				
Puesto 2 - más de 15	67%	-13%	1%	-31%	
Puesto 2 - de 10 a 15 años	0%				
<b>Total Puesto 2</b>	<b>50%</b>	<b>-10%</b>	<b>-26%</b>	<b>2%</b>	
Puesto 3 - más de 15	100%				
Puesto 3 - de 10 a 15 años	0%				
<b>Total Puesto 3</b>	<b>50%</b>	<b>0%</b>	<b>-26%</b>	<b>12%</b>	
Puesto 4 - de 10 a 15 años	0%				
Puesto 4 - 5 a 10 años	100%				
<b>Total Puesto 4</b>	<b>33%</b>	<b>6%</b>	<b>1%</b>	<b>9%</b>	
Puesto 5 - más de 15	100%				
Puesto 5 - 5 a 10 años	100%				
<b>Total Puesto 5</b>	<b>100%</b>				
Puesto 6 - 1 a 3 años	33%	0%	0%		
<b>Total Puesto 6</b>	<b>33%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>		
Puesto 7 - 1 a 3 años	33%	-5%	16%		
<b>Total Puesto 7</b>	<b>33%</b>	<b>-5%</b>	<b>16%</b>		
Puesto 8 - 0 a 1 años	100%				
<b>Total Puesto 8</b>	<b>100%</b>				
Puesto 9 - de 10 a 15 años	100%				
<b>Total Puesto 9</b>	<b>100%</b>				
<b>Total general</b>	<b>63%</b>	<b>0%</b>	<b>5%</b>	<b>-7%</b>	

Comparación por departamentos y responsabilidad					
Departamentos // Niveles de Responsabilidad	% mujeres	Salario Base + Complem	Salario Base	Comptos Sal.	Comptos No Sal.
Dpto. 2 - B	33%	-50%	18%		
Dpto. 2 - D					
<b>Total Dpto. 2</b>	<b>25%</b>	<b>2%</b>	<b>13%</b>	<b>-16%</b>	
Dpto. 1 - A					
Dpto. 1 - B					
Dpto. 1 - D	50%	-11%	0%	-26%	
<b>Total Dpto. 1</b>	<b>80%</b>	<b>37%</b>	<b>37%</b>	<b>36%</b>	
Dpto. 3 - B	67%	-16%	20%		
Dpto. 3 - C	33%	6%	1%	9%	
Dpto. 3 - D					
<b>Total Dpto. 3</b>	<b>57%</b>	<b>-9%</b>	<b>-9%</b>	<b>-9%</b>	
Dpto. 4 - A					
<b>Total Dpto. 4</b>					
Dpto. 5 - A					
Dpto. 5 - B					
<b>Total Dpto. 5</b>	<b>67%</b>	<b>44%</b>	<b>44%</b>		
Dpto. 6 - B					
Dpto. 6 - D	50%	0%	-26%	12%	
Dpto. 6 - E					
<b>Total Dpto. 6</b>	<b>75%</b>	<b>-15%</b>	<b>-42%</b>	<b>-3%</b>	
<b>Total general</b>	<b>63%</b>	<b>0%</b>	<b>5%</b>	<b>-7%</b>	

En la fase de Diagnóstico se concluyó, con el Informe de Auditoría Retributiva de 2021 que, con carácter general, el **sistema retributivo de la empresa cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad**, así mismo, del análisis de comparación de salarios de puestos similares no se detectó ningún supuesto de discriminación.

GrupoGesor no aplica diferencias salariales entre hombres y mujeres para funciones y contenidos del puesto iguales. Los salarios corresponden al Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid.

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

GrupoGesor, pretende facilitar y mejorar la conciliación de la vida familiar y laboral de los empleados. Para ello cuenta con una serie de Medidas, que se encuadran en las Políticas de Conciliación e Igualdad y que son las siguientes:



### **Políticas de calidad en el empleo.**

1. Medida: Complemento en caso de enfermedad/accidente.
2. Medida: Estabilidad en el empleo.
3. Medida: Periodo sabático.
4. Medida: Indumentaria flexible.
5. Medida: Asesoramiento gratuito para empleados.
6. Medida: Web de servicios de apoyo a la familia.
7. Medida: Reconocimientos médicos especiales.
8. Medida: Fecha pago nómina.
9. Medida: Hábitos saludables
10. Medida: Te ayudamos a cuidarte

### **Política de flexibilidad temporal y espacial.**

1. Medida: Jornada laboral intensiva en periodo estival.
2. Medida: Reducción de desplazamientos y viajes.
3. Medida: Teletrabajo.
4. Medida: Flexibilidad en días libres y vacaciones.
5. Medida: Flexiplan

### **Políticas de apoyo a la familia de los empleados.**

1. Medida: Permisos especiales.
2. Medida: Acumulación de período de lactancia.
3. Medida: Paternidad.

### **Políticas de desarrollo y competencia profesional.**

1. Medida: Formación para todos.
2. Medida: Nuevas contrataciones
3. Medida: Oportunidades profesionales.

### **Políticas de igualdad de oportunidades.**

1. Medida: Igualdad de género.

En GrupoGesor la percepción del comité es positiva respecto a la sensibilidad a cerca de las necesidades de armonizar las diferentes esferas de la vida. Existe una preocupación y un interés por intentar que las personas que trabajan en la organización puedan conciliar su vida personal y profesional. Hay que destacar la flexibilidad y comprensión que la organización muestra ante situaciones personales difíciles de los/las trabajadores/as, independientemente del sexo y puesto que ocupe en la organización.

#### Conclusiones:

Las políticas de conciliación de la vida laboral y profesional de las personas se plantean desde la optimización del talento de la plantilla, para retenerlo, con el fin de mejorar la productividad y el compromiso con la organización.

#### Áreas de mejora:

- Informar y formar en materia del compromiso por parte de la empresa en relación a igualdad de oportunidades al personal de nueva incorporación. Informar al personal que sea de nueva creación sobre la puesta en marcha del Plan de Igualdad, de los principios que lo inspiran, sus métodos de realización, sus objetivos y los resultados.
- Seguir impulsando las medidas de apoyo para la conciliación de la vida laboral y personal.

### Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

En GrupoGesor existe un protocolo de atención sobre Acoso sexual y acoso por razón de género.

Dicho protocolo tiene por objeto promover las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, arbitrando procedimientos específicos para su prevención, así como dando cauce a las denuncias o reclamaciones. Todo ello para fomentar y garantizar el respeto, la consideración y trato justo entre todo el equipo humano de GrupoGesor, ofreciendo la adecuada formación e información sobre los valores que inspiran y orientan la actuación de la entidad.

En los últimos años se han registrado una denuncia a través de los medios establecidos, que después de su estudio, se determinó que no era un caso de acoso laboral.

#### Área de mejora:

Sensibilización sobre acoso.

#### Objetivos:

Conseguir que toda la empresa asuma el compromiso para la prevención y eliminación del acoso laboral, por razón de sexo y del acoso sexual, sensibilizando y formando a todo el personal sobre la necesidad de establecer un trato basado en la igualdad y en el respeto mutuo.

## Otras materias: Comunicación

Los canales de comunicación interna que la empresa utiliza habitualmente son las reuniones, las presentaciones a la plantilla, correo electrónico, cuestionarios para obtener información, manuales, newsletter, buzón de sugerencias, SHP. La comunicación es directa, hay un trato muy cercano, es fluida en las dos vías. La información llega a toda la plantilla por igual, independientemente de la responsabilidad.

Dado el tamaño de la plantilla, en GrupoGesor no existe Representación Legal de Trabajadores/as.

La entidad sabe en qué consiste la Responsabilidad Social Empresarial o corporativa y cuenta con un informe sobre la misma que se presentan dentro de la iniciativa del Pacto Mundial. Este informe de progreso se renueva anualmente y es de acceso en la página del Pacto Mundial.

GrupoGesor. ha implantado los sistemas de calidad y medioambiente ISO, además de realizar la gestión de personas siguiendo los estándares EFR y contar por ello con un plan específico de conciliación.

La empresa tiene externalizado el servicio de PRL, además por la propia actividad de la empresa no es necesario hacer una diferenciación de puestos, más allá de la adecuación del puesto por caso de maternidad.

Aprovechando estos canales de comunicación, se propone a la entidad dar a conocer los principios de Igualdad de Oportunidades, así como informar, difundir y sensibilizar a la plantilla sobre la puesta en marcha del II Plan de Igualdad, de los principios que lo inspiran, sus métodos de realización, sus objetivos y los resultados esperados.

Dado que la organización emite un informe de Responsabilidad Social Corporativa se invita a la empresa a que aproveche este tipo de documentos para transmitir contenidos y actuaciones en materia de Igualdad de oportunidades.

## 5. Objetivos del plan de igualdad

El Plan de Igualdad tiene como objetivo ser el marco de referencia donde se establece tanto el compromiso como las líneas operativas que permiten avanzar en materia de igualdad de género. Como tal, el objetivo es que el Plan sea una guía de trabajo, realista y concreta, que facilite en todo momento la puesta en marcha de medidas, así como el seguimiento y evaluación de los resultados. Los objetivos generales que se pretenden alcanzar con el presente Plan de Igualdad son:

### Objetivos generales

- Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro del Equipo Humano de GrupoGesor combatiendo cualquier forma de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.
- Integrar la perspectiva de género en la gestión de la Empresa.
- Revisión de las fuentes de reclutamiento y tratar de innovar en la busca de candidaturas a través de otros recursos que puedan ir reduciendo los sesgos detectados.
- Reforzar la formación y sensibilización en materia de género de las personas que trabajan en la entidad, velando por asegurar la incorporación de la perspectiva de género en todas y cada una de las acciones, programas, proyectos y comunicaciones internas y externas.
- Elaboración de procedimientos de promoción, que base la promoción y ascensos en criterios objetivos, públicos y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencia de la persona
- Velar por la justa e igualitaria retribución entre mujeres y hombres que desempeñen un puesto de igual valor.
- Potenciar y facilitar el desarrollo de la corresponsabilidad y la conciliación de la vida profesional, personal y familiar de todas las personas trabajadoras de GrupoGesor.
- Sensibilización a la plantilla sobre los diferentes tipos de acoso, dando a conocer el Protocolo formalizado, no solo al personal sino a todas las personas que se relacionan con GrupoGesor.
- Promover e implantar acciones de comunicación sobre igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- Fomentar la participación de toda la plantilla en la implantación de las medidas recogidas en este plan.

## Acceso a la empresa y selección

### Procesos de reclutamiento

Área de actuación: Procesos de reclutamiento	
Objetivo	Medida

Mantener el equilibrio actual de sexos dentro de las candidaturas. Conseguir una mayor captación de candidaturas del género menos representado en la empresa, no excluyendo al mismo en ningún proceso de selección y adecuar el diseño de los formularios y solicitudes de empleo que tiene la empresa a los principios de la igualdad de oportunidades



Tener en cuenta la distribución por sexos para este cargo dentro de la empresa para no infrarrepresentar a ninguno de los sexos.

#### Indicadores

- Analizar número de candidaturas y número de procesos de selección
- Número y porcentajes, desagregados por sexo, de personas efectivamente incorporadas.

Área de actuación: Procesos de reclutamiento y selección	
Objetivo	Medida

Seguir sensibilizando y orientando a las personas que participan en los procesos de selección de personal, en los principios básicos de Igualdad de Oportunidades para seguir evitando toda discriminación.



Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida, especialmente a las personas encargadas del proceso de selección. Realizar las acciones formativas, preferentemente, e horario laboral

#### Indicadores

- Analizar número de candidaturas y número de procesos de selección
- Número y porcentajes, desagregados por sexo, de personas efectivamente incorporadas.
- Encuestas periódicas del personal sobre igualdad de oportunidades.

Proceso de selección

Área de actuación: Procesos de selección	
Objetivo	Medida

Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.



Incluir como criterio de selección la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades y elaboración de una metodología de selección estandarizada y objetivable.

Indicadores

- Verificación de la inclusión de la cláusula de preferencia en el procedimiento de selección.
- Número total de procesos de selección realizados.
- Número de procesos de selección en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia.
- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas.
- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección.
- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas.

**Clasificación profesional.**

Área de actuación: Clasificación profesional	
Objetivo	Medida

Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.



Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida, especialmente, a dirección, mandos intermedios y personas responsables de la gestión de personal. Realizar las acciones formativas, preferentemente, e horario laboral. Revisar los criterios de clasificación del personal de forma periódica.

**Indicadores**

- Número de medidas propuestas y puestas en marcha.
- Verificar si se ha realizado, o qué grado de desarrollo tiene, la revisión de la clasificación profesional. Comprobar si se ha actualizado la definición de perfiles y puestos incorporando la perspectiva de género. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de las personas trabajadoras que han visto modificada su clasificación profesional.

**Objetivos específicos del área**

1. Garantizar que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.
2. Analizar los factores que justifican las diferencias entre los grupos, categorías y puestos profesionales.

## Formación

### Área de actuación: Formación

#### Objetivo

Potenciar la sensibilización en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa, implantando acciones de formación para el colectivo que tiene capacidad decisoria dentro de la empresa y que puede verse implicado con la puesta en marcha del Plan de Igualdad.



#### Medida

Formar y sensibilizar al equipo directivo y mandos intermedios sobre la gestión de la empresa y de la plantilla incorporando la perspectiva de género.

### Indicadores

- Análisis de los cursos realizados por el equipo humano, número de personas, contenido, duración, horario, desagregado por sexo



## Promoción profesional

### Área de actuación: Promoción profesional

Objetivo	Medida
----------	--------

Analizar las políticas de personal y las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres



Revisar los criterios que defina los criterios objetivos de promoción para asegurar que estos no suponen desigualdades entre mujeres y hombres.

### Indicadores

- Revisar que el procedimiento de promoción incorpora la perspectiva de género en el mismo, definiendo criterios objetivos.
- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de promoción. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que promocionan.

## Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial

### Área de actuación: Retribuciones y auditoría retributiva

#### Objetivo

Regular una estructura retributiva clara y transparente, desde un enfoque de género en cuanto a complementos, incentivos y beneficios sociales, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio



#### Medida

Revisar/Redefinir los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales para que respondan a criterios claros, objetivos y neutros.

### Indicadores

- Verificar si se ha realizado la redefinición de complementos y si se perciben tanto por mujeres como por hombres.
- Número de complementos redefinidos y número de mujeres y hombres que los perciben.
- Concepto e importe de los complementos salariales que se abonan, por sexo.

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

**Área de actuación: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**

**Objetivo**

**Medida**

Que la plantilla esté al corriente y pueda hacer uso de las medidas de conciliación existentes en la Empresa.



Campaña de comunicación interna sobre medidas de conciliación.

### Indicadores

- Número de medidas propuestas y puestas en marcha.
- Verificación de la elaboración de documentos informativos sobre medidas de conciliación corresponsabilidad.
- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de los derechos y medidas.
- Evolución en el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad por sexo.
- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que teletrabajan.

### Objetivos específicos del área

1. Garantizar la información del Plan de Conciliación existente y garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.
2. Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
3. Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre las mujeres y hombres de la plantilla.

## Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

### Área de actuación: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo	Medida
----------	--------

Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.



Realizar actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo.

### Indicadores

- Número y tipo de actuaciones de información del protocolo.
- Grado de conocimiento del protocolo por parte de la plantilla, desagregado por sexo.

### Objetivos específicos del área

1. Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo.
2. **Violencia de género:** Mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género, contribuyendo así a darles mayor protección.

## Comunicación

### Área de actuación: Comunicación inclusiva y no sexista

#### Objetivo

Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas.



#### Medida

Revisar la comunicación y publicación de la empresa para incorporar un uso del lenguaje no sexista e inclusivo.  
Corregir imágenes y comunicación visual que solo representa a un sexo y/o que contiene estereotipos de género (página web, folletos informativos, tarjetas, comunicación corporativa...).

#### Indicadores

- Número de publicaciones revisadas y actualizadas.
- Número y tipo de cambios realizados.
- Listado de materiales y elementos de comunicación visual revisados y cambios realizados.

### Área de actuación: Cultura organizativa

#### Objetivo

Informar, difundir y sensibilizar a la plantilla sobre la renovación del Plan de Igualdad, de los principios que lo inspiran, sus métodos de realización, sus objetivos y los resultados esperados, además de la integración en las comunicaciones externas sobre el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.



#### Medida

Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa: boletín, buzones de sugerencias, instituir la sección de "Igualdad de oportunidades" en la plataforma correspondiente; etc.,

#### Indicadores

- Número total de comunicaciones internas/externas del compromiso de igualdad
- Numero de nuevas incorporaciones a las que se les ha comunicado y facilitado el plan

### ***Objetivos específicos del área***

1. Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla.
2. Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades.
3. Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones tanto de uso externo como interno.

## 6. Medidas de igualdad

A continuación, se incluyen las fichas de medidas evaluables para cada área de actuación, detallando para cada una de ellas los objetivos, indicadores de seguimiento, recursos necesarios y plazos de ejecución.

De forma general las medidas, ya que no se han detectado situaciones claras de discriminación en ninguna de las materias, se centran en:

- Definición clara de procedimientos y criterios
- Formación en igualdad de las personas responsables

Con el fin de asegurar de forma objetiva que no haya una desviación de este camino de respeto de la igualdad y/o corregir cualquier situación no detectada.

Ficha de Medida		CODIGO	MD01
Medida	<b>Formación en igualdad de oportunidades</b>		
Área de actuación	Formación		
Objetivos que persigue	Potenciar la sensibilización en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa, implantando acciones de formación para el colectivo que tiene capacidad decisoria dentro de la empresa y que puede verse implicado con la puesta en marcha del Plan de Igualdad.		
Descripción detallada de la medida	<ul style="list-style-type: none"> <li>× Formar y sensibilizar al equipo directivo y mandos intermedios sobre la gestión de la empresa y de la plantilla incorporando la perspectiva de género.</li> </ul>		
Personas destinatarias	Personas encargadas de la gestión de personas y gerencia (Formación obligatoria)  Resto de la plantilla (Formación voluntaria)		
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> <li>× Septiembre 2022: Formación a gestores.</li> <li>× Octubre 2022: Formación voluntaria a plantilla</li> <li>× 2022-2026: Aplicación de las medidas propuestas</li> <li>× Semestralmente: revisión de indicadores</li> </ul>		
Responsable	Comité de igualdad		
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>× Análisis de los cursos realizados por el equipo humano, número de personas, contenido, duración, horario, desagregado por sexo</li> </ul>		

Ficha de Medida		CODIGO	MD02
Medida	<b>Formación en igualdad a responsables de gestión de personal y revisión de perfiles</b>		
Área de actuación	Clasificación profesional		
Objetivos que persigue	Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.		
Descripción detallada de la medida	<ul style="list-style-type: none"> <li>✘ Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida, especialmente, a dirección, mandos intermedios y personas responsables de la gestión de personal.</li> <li>✘ Realizar las acciones formativas, preferentemente, e horario laboral.</li> </ul>		
Personas destinatarias	Personas encargadas de la gestión de personas		
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> <li>✘ Noviembre 2022: Elaboración de plantilla de registro de candidatos e informe histórico. Revisión de perfiles profesionales.</li> <li>✘ Semestralmente: revisión de indicadores y perfiles</li> </ul>		
Responsable	RR.HH.		
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>✘ Número de medidas/formaciones propuestas y puestas en marcha.</li> <li>✘ Verificar si se ha realizado, o qué grado de desarrollo tiene, la revisión de la clasificación profesional.</li> <li>✘ Comprobar si se ha actualizado la definición de perfiles y puestos incorporando la perspectiva de género.</li> <li>✘ Número y porcentaje, desagregado por sexo, de las personas trabajadoras que han visto modificada su clasificación profesional.</li> </ul>		



Ficha de Medida		CODIGO	MD03
Medida	<b>Criterio de selección y estandarización de perfiles de contratación.</b>		
Área de actuación	Procesos de selección		
Objetivos que persigue	Seguir manteniendo esa presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa y asegurar que no exista ningún sesgo negativo para las candidatas o candidatos a un puesto de trabajo por cuestiones de sexo, género, estado civil y/o número de hijas/os		
Descripción detallada de la medida	<ul style="list-style-type: none"> <li>✗ Mantener el equilibrio de sexos en las diferentes categorías.</li> <li>✗ Incluir como criterio de selección la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades.</li> <li>✗ Establecer una plantilla objetiva y estandarizada de necesidades para cada uno de los puestos para los que se va a realizar la selección con valores como: adecuación al puesto, la capacidad de aprendizaje, la capacidad de adaptación, etc.</li> </ul>		
Personas destinatarias	Personas encargadas de la gestión de personas y gerencia		
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> <li>✗ Diciembre 2022: Elaboración de plantilla de necesidades para la elaboración de perfiles.</li> <li>✗ 2022-2026: Aplicación de las medidas propuestas.</li> <li>✗ Semestralmente: revisión de indicadores.</li> </ul>		
Responsable	RR.HH.		
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>✗ Verificación de la inclusión de la cláusula de preferencia en el procedimiento de selección.</li> <li>✗ Número total de procesos de selección realizados.</li> <li>✗ Número de procesos de selección en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia.</li> <li>✗ Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas.</li> <li>✗ Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección.</li> <li>✗ Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas.</li> </ul>		

Ficha de Medida		CODIGO	MD04
Medida	<b>Revisar los criterios objetivos de promoción</b>		
Área de actuación	Promoción profesional		
Objetivos que persigue	Analizar las políticas de personal y las prácticas de promoción vigentes en la empresa con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres en los procesos de promoción		
Descripción detallada de la medida	<ul style="list-style-type: none"> <li>× Analizar los criterios actuales de promoción y el historial de promociones hasta la fecha.</li> <li>× Revisar y redefinir un documento que defina los criterios objetivos de promoción para asegurar que estos no suponen desigualdades entre mujeres y hombres.</li> </ul>		
Personas destinatarias	Plantilla		
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> <li>× Enero 2023: Análisis y redefinición</li> <li>× 2022-2026: Aplicación de las medidas propuestas</li> <li>× Semestralmente: revisión de indicadores</li> </ul>		
Responsable	RR.HH.		
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>× Verificar si se ha elaborado el procedimiento de promoción para incorporar la perspectiva de género en el mismo, definiendo criterios objetivos.</li> <li>× Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de promoción. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que promocionan.</li> </ul>		

Ficha de Medida		CODIGO	MD05
Medida	<b>Revisión de los conceptos retributivos</b>		
Área de actuación	Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial		
Objetivos que persigue	Regular una estructura retributiva clara y transparente, desde un enfoque de género en cuanto a complementos, incentivos y beneficios sociales, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio		
Descripción detallada de la medida	<ul style="list-style-type: none"> <li>× Revisar los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales</li> <li>× Redefinir aquellos que no respondan a criterios claros, objetivos y neutros.</li> </ul>		
Personas destinatarias	Plantilla		
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> <li>× Febrero 2023</li> <li>× 2022-2026: Aplicación de las medidas propuestas</li> <li>× Semestralmente: revisión de indicadores</li> </ul>		
Responsable	RR.HH.		
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>× Verificar si se ha realizado la redefinición de complementos y si se perciben tanto por mujeres como por hombres.</li> <li>× Número de complementos redefinidos y número de mujeres y hombres que los perciben.</li> <li>× Concepto e importe de los complementos salariales que se abonan, por sexo.</li> </ul>		

Ficha de Medida		CODIGO	MD06
Medida	<b>Comunicación del protocolo antiacoso</b>		
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo		
Objetivos que persigue	Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.		
Descripción detallada de la medida	<ul style="list-style-type: none"> <li>× Realizar actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo.</li> <li>× Encuesta periódica sobre conocimiento del protocolo</li> </ul>		
Personas destinatarias	Plantilla		
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> <li>× Marzo 2023.</li> <li>× 2022-2026: Control de la aplicación del protocolo y encuestas</li> <li>× Semestralmente: revisión de indicadores</li> </ul>		
Responsable	RR.HH.		
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>× Número y tipo de actuaciones de información del protocolo.</li> <li>× Grado de conocimiento del protocolo por parte de la plantilla, desagregado por sexo.</li> </ul>		

Ficha de Medida		CODIGO	MD07
Medida	<b>Campaña de comunicación interna sobre el Plan de Conciliación Familiar vigente en GrupoGesor</b>		
Área de actuación	Ejercicio de los derechos de la vida personal, familiar y laboral		
Objetivos que persigue	Dar a conocer las medidas de Conciliación Familiar actuales en la empresa y cuáles son las necesidades de la plantilla con el fin de adaptar la jornada de trabajo, la ordenación del tiempo y la forma de prestación para así facilitar la conciliación laboral y promover la corresponsabilidad.		
Descripción detallada de la medida	<ul style="list-style-type: none"> <li>× Comunicación interna de las medidas actuales.</li> <li>× Revisión del uso de esas medidas por parte de la plantilla.</li> <li>× Realizar una encuesta periódicamente para conocer las necesidades de conciliación del personal.</li> </ul>		
Personas destinatarias	Plantilla		
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> <li>× Marzo 2023: Comunicación interna del Plan de Conciliación actual.</li> <li>× Abril 2023 Elaboración de encuestas y análisis de las mismas.</li> <li>× 2022-2026: Aplicación de las medidas propuestas</li> <li>× Semestralmente: revisión de indicadores</li> </ul>		
Responsable	RR.HH.		
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>× Número de medidas propuestas y puestas en marcha.</li> <li>× Verificación de la elaboración de documentos informativos sobre medidas de conciliación corresponsabilidad.</li> <li>× Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de los derechos y medidas.</li> <li>× Evolución en el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad por sexo.</li> <li>× Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que teletrabajan.</li> </ul>		

Ficha de Medida		CODIGO	MD08
<b>Medida</b>	<b>Creación de BBDD de Servicios de Terceros para facilitar la conciliación laboral.</b>		
<b>Área de actuación</b>	Ejercicio de los derechos de la vida personal, familiar y laboral		
<b>Objetivos que persigue</b>	Crear y actualizar una base de datos que incluya "canguros", servicios de atención y asistencia a personas dependientes, centros de día, etc., y al mismo tiempo, todo tipo de actividades dirigidas a la infancia, las personas mayores etc		
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>× Comunicación la creación de esta BBDD en un espacio donde toda la plantilla tenga acceso.</li> <li>× Depuración de esa BBDD conforme se vaya alimentando de información por parte de los trabajadores.</li> <li>× Puesta en común de la información de forma semestral.</li> </ul>		
<b>Personas destinatarias</b>	Plantilla		
<b>Cronograma de implantación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>× Mayo 2023: Comunicación de nuevo de las medidas actuales.</li> <li>× 2022-2026: Aplicación de las medidas propuestas</li> <li>× Semestralmente: revisión de indicadores</li> </ul>		
<b>Responsable</b>	Medida participativa. Se espera la implicación de toda la plantilla. La información se canaliza desde RRHH.		
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>× Número de medidas propuestas y puestas en marcha.</li> <li>× Verificación de la elaboración de documentos informativos sobre medidas de conciliación corresponsabilidad.</li> <li>× Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de los derechos y medidas.</li> <li>× Evolución en el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad por sexo.</li> <li>× Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que teletrabajan.</li> </ul>		

Ficha de Medida		CODIGO	MD09
Medida	<b>Canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa</b>		
Área de actuación	Cultura organizativa		
Objetivos que persigue	Informar, difundir y sensibilizar a la plantilla sobre la renovación del Plan de Igualdad, de los principios que lo inspiran, sus métodos de realización, sus objetivos y los resultados esperados, además de la integración en las comunicaciones externas sobre el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.		
Descripción detallada de la medida	<ul style="list-style-type: none"> <li>× Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa: boletín, buzones de sugerencias, instituir la sección de "Igualdad de oportunidades" en la plataforma correspondiente; etc., asegurando el</li> </ul>		
Personas destinatarias	Plantilla, clientes y otros grupos de interés		
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> <li>× Junio 2023: Establecimiento de canales</li> <li>× 2023-2026: Comunicación continua del compromiso</li> <li>× Semestralmente: revisión de indicadores</li> </ul>		
Responsable	Comunicación		
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>× Número total de comunicaciones internas/externas del compromiso de igualdad</li> <li>× Numero de nuevas incorporaciones a las que se les ha comunicado y facilitado el plan</li> </ul>		

Ficha de Medida		CODIGO	MD10
Medida	<b>Revisión y actualización de material de comunicación</b>		
Área de actuación	Comunicación inclusiva y no sexista		
Objetivos que persigue	Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas.		
Descripción detallada de la medida	<ul style="list-style-type: none"> <li>× Actualizar la comunicación y publicación de la empresa para incorporar un uso del lenguaje no sexista e inclusivo.</li> <li>× Corregir imágenes y comunicación visual que solo representa a un sexo y/o que contiene estereotipos de género (página web, folletos informativos, tarjetas, comunicación corporativa...).</li> </ul>		
Personas destinatarias	Clientes y otros grupos de interés		
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> <li>× Julio 2023: Revisión y actualización de materiales</li> <li>× 2022-2026: Revisión de nuevos materiales</li> <li>× Semestralmente: revisión de indicadores</li> </ul>		
Responsable	Comunicación		
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>× Número de publicaciones revisadas y actualizadas.</li> <li>× Número y tipo de cambios realizados.</li> <li>× Listado de materiales y elementos de comunicación visual revisados y cambios realizados.</li> </ul>		



## 7. Aplicación y seguimiento

El sistema de seguimiento va a permitir conocer los efectos producidos en los diversos ámbitos de actuación del Plan de Igualdad, tanto el impactado de cada acción como los resultados obtenidos, valorando si se han corregido los desequilibrios detectados.

A partir de la información obtenida, la Comisión de Igualdad podrá tomar decisiones sobre las líneas de trabajo a desarrollar a lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad o en el siguiente Plan de Igualdad.

El seguimiento es un instrumento esencial para registrar el desarrollo del Plan de Igualdad. Permite conocer el grado de funcionamiento del Plan, y flexibilizar sus contenidos.

Los **objetivos del sistema de seguimiento** son:

1. Realizar el control del cumplimiento y ejecución de las acciones contempladas en el Plan con el fin de que se ajusten al tiempo y forma previstos.
2. Tener un conocimiento de las dificultades que se presenten durante la ejecución del Plan para solucionarlas y contribuir a su correcta puesta en funcionamiento.
3. Evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos.
4. Valorar la incidencia del Plan de Igualdad en la organización.

Las personas responsables tanto del seguimiento como de la evaluación y vigilancia del Plan de Igualdad será las personas que forman la Comisión de Igualdad.

Las principales funciones de la Comisión de Igualdad serán:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Seguimiento tanto de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, identificando ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad.
- Ser informada del contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la empresa, así como de la composición de los procesos de selección.
- Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.
- Informar que las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso se dirigirán exclusivamente a los socios de la empresa, o en su defecto, a los órganos competentes en esta materia.

- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan de Igualdad ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las actuaciones del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.

El proceso de seguimiento del Plan de Igualdad se llevará a cabo mediante reuniones semestrales.

El seguimiento de cada acción se efectuará de acuerdo con los indicadores previstos en cada acción, pero susceptible de cambio o ampliación para poder responder de forma más adecuada a las necesidades que se vayan presentando.

La información recogida se plasmará en informes semestrales, a partir de los indicadores previstos y de las fichas producidas en la ejecución del Plan.

Dichos **informes** recogerán la siguiente información:

1. Objetivo de la acción.
2. Descripción de la misma y cómo se ha ejecutado.
3. Fecha de ejecución.
4. Impacto en la plantilla y en la organización.
5. Grado de consecución del objetivo.
6. Propuestas de mejora, de modificación de acciones o de incorporación de nuevas acciones.

Se irá informando a la plantilla del desarrollo y resultado de la aplicación del Plan de Igualdad.

## 8. Evaluación y revisión

La evaluación permite conocer el nivel de realización alcanzado por el Plan, el impacto que ha tenido sobre el funcionamiento de la empresa, la plantilla e incluso la comunidad, para así valorar la necesidad de continuar impulsando de este tipo de medidas.

**La evaluación del Plan** se realizará con carácter anual, al final de cada año de acuerdo con las siguientes líneas de actuación:

1. Grado de cumplimiento de objetivos. Resultados obtenidos en función de los indicadores de resultado.
2. Impacto en la organización:
  - Nivel de participación y compromiso de las personas destinatarias.
  - Cambio de actitudes producido.
  - Grado de aceptación del Plan de Igualdad.
3. Desarrollo metodológico.
  - Dificultades encontradas.
  - Soluciones planteadas.
4. Propuestas de futuro. En función de los resultados de los informes se podrán tomar decisiones sobre las líneas de trabajo a desarrollar a lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad o en el siguiente Plan de Igualdad.

La Comisión Negociadora de GrupoGesor, será la responsable de realizar la evaluación del Plan. Esta evaluación permitirá ajustar los tiempos y revisar las prioridades en función de los recursos disponibles y las necesidades detectadas, ya que el Plan es un elemento dinámico, concebido para reflejar la situación de GrupoGesor a tiempo real y adaptarlo a las circunstancias que lo requieran. Para la realización más eficaz de la evaluación se han establecido en cada una de las medidas y acciones recogidas en el Plan un cronograma de ejecución, así como indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información.

## 9. Calendario de actuaciones

Este es el calendario orientativo de aplicación de las medidas.

Medida	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Sep	Abr	May	Jun	Jul	>>>
MD1	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
MD2			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
MD3				■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
MD4					■	■	■	■	■	■	■	■	■
MD5						■	■	■	■	■	■	■	■
MD6							■	■	■	■	■	■	■
MD7								■	■	■	■	■	■
MD8										■	■	■	■
MD9											■	■	■
MD10												■	■
Seguimiento							■						■



- MD01 Formación en igualdad de oportunidades
- MD02 Formación en igualdad a responsables de gestión de personal y revisión de perfiles
- MD03 Criterio de selección y estandarización de perfiles de contratación.
- MD04 Revisar los criterios objetivos de promoción
- MD05 Revisión de los conceptos retributivos
- MD06 Comunicación del protocolo antiacoso
- MD07 Campaña de comunicación interna sobre el Plan de Conciliación Familiar vigente en GrupoGesor
- MD08 Creación de BBDD de Servicios de Terceros para facilitar la conciliación laboral.
- MD09 Canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa
- MD10 Revisión y actualización de material de comunicación

## 10. Procedimiento de modificación

Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

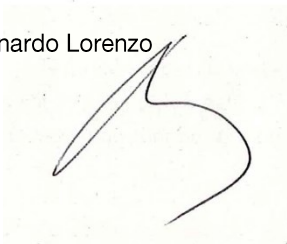
Para su modificación solo será necesario la reunión del Comité de Igualdad a petición de uno de sus miembros. La propuesta de modificación será valorada por el conjunto del comité y se aplicarán las modificaciones acordadas.

## 11. Firmas

La redacción de este plan se completó el junio de 2022 y fue aprobada el 15 de julio de 2022.

Firmas

Bernardo Lorenzo



Jorge García



Susana Fernández



Silvia Ochoa

