



PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Marzo 2022-marzo 2026



DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	NASERTIC – NAVARRA DE SERVICIOS Y TECNOLOGÍAS SAU
NIF	A31098064
Domicilio social	C/ORCOYEN S/Nº 31011 – PAMPLONA

Pamplona, a 16 de marzo de 2022

Índice

1 INTRODUCCIÓN	3
1. Datos generales de la empresa	4
2. Inserción del plan en la estrategia empresarial.....	5
3. Proceso de diseño del plan: determinación de las partes que lo concertan	5
4. Ámbito personal, territorial y temporal.....	9
2 ANTECEDENTES: EL DIAGNÓSTICO	9
1. Conclusiones y áreas de mejora	9
2. Auditoría salarial: Resultados, vigencia y periodicidad.....	12
3 PLAN DE IGUALDAD	16
1. Finalidad. Objetivos	16
2. Estructura del plan.....	18
3. Desarrollo del plan.....	19
4. Comunicación del Plan de Igualdad	24
4 ESTRATEGIA DE IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	24
1. Grupo de Trabajo y Seguimiento del Plan de Igualdad	24
2. Metodología de implantación, modificación y seguimiento.....	31
5 ANEXOS	33
▪ Herramientas: Ficha de medidas.....	33
▪ Informe de evaluación e indicadores de diagnóstico actualizados.....	33
▪ Hoja Excel con medidas del II Plan de Igualdad de NASERTIC.....	33
▪ Informe Auditoría Salarial.....	33



1 INTRODUCCIÓN

Este documento recoge los resultados del trabajo realizado por ODE Consultoría en el marco de la realización del diagnóstico y segundo Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en **NAVARRA DE SERVICIOS Y TECNOLOGÍAS SA en adelante NASERTIC**.

Un Plan de Igualdad se define en el artículo 46 de la Ley 3/2007 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*”.

Este Plan de Igualdad tiene su inicio en la realización de la evaluación de la ejecución del Plan de Igualdad anterior junto con un análisis de la situación actual de la empresa, lo que en definitiva ha supuesto un trabajo diagnóstico sobre la Igualdad de Oportunidades dentro NASERTIC realizado conjuntamente entre el personal de la empresa consultora y el grupo de trabajo creado para este fin.

El **grupo de trabajo** está formado por personal voluntario y se ha encargado de trasladar la información, los datos y las propuestas de trabajo a la **Comisión Negociadora**. Esta Comisión Negociadora constituida el 22 de marzo del presente año, tal y como recoge la normativa actual, se ha responsabilizado de la negociación, elaboración del Diagnóstico y del Plan de Igualdad de NASERTIC.

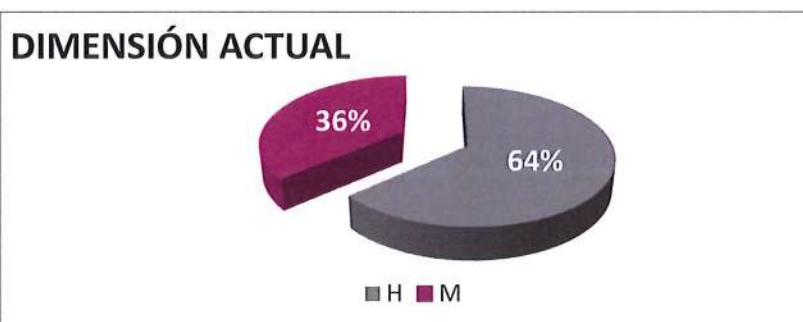
Esta Comisión Negociadora está formada por una representación de la parte social y otra de la parte empresarial tal y como se recoge en Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Para la elaboración de este plan ha sido necesario, entre otras, realizar las siguientes tareas:

1. Priorizar áreas de mejora detectadas en el diagnóstico.
2. Diseñar medidas a implementar.
3. Asignar personas responsables de la ejecución y seguimiento de estas medidas.
4. Establecer el cronograma de trabajo.
5. Definir indicadores de seguimiento y evaluación del plan.

1. Datos generales de la empresa

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	Navarra de Servicios y Tecnologías S.A.U					
NIF	A31098064					
Domicilio social	C/ Orcoyen s/n, 31011, Pamplona (Navarra)					
Forma jurídica	SOCIEDAD PÚBLICA					
Año de constitución	1980					
Responsable de la Entidad						
Nombre	IÑAKI PINILLOS RESANO					
Cargo	DIRECTOR GERENTE					
Telf.	848 420 500					
e-mail	ipinillos@nasertic.es					
Coordinadora de Igualdad						
Nombre	Oskia Larrea					
Cargo	Técnica RRHH					
Telf.	848 420 500					
e-mail	rrhh@nasertic.es					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA					
CNAE	8411					
Descripción de la actividad	Actividades Generales Administración Pública					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	NAVARRA					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	44	Hombres	77	Total	121
Centros de trabajo	Centro 1 – Oficinas San Jorge, Pamplona. Navarra Centro 2 – C/ Orcoyen s/n, Pamplona. Navarra Centro 3 - Villava					
Facturación anual (€)	18.253.000					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	si					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	3	Hombres	6	Total	9



2. Inserción del plan en la estrategia empresarial

La organización y las personas al cargo de la misma han hecho una apuesta clara por la elaboración cuidadosa y rigurosa del Diagnóstico y del Plan de Igualdad. En este sentido se ha facilitado todo tipo de datos y documentación para su análisis técnico desde la perspectiva de género por parte de la entidad de consultoría.

NASERTIC es una empresa con amplia experiencia en la gestión de diferentes normas y su seguimiento pertinente, por lo que **la implantación, el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad están garantizadas**. Esta implantación dentro de la empresa es una apuesta por el cuidado y la mejora del entorno, así como de las personas que lo conforman, sinónimo de empresa socialmente responsable.

Este Plan de Igualdad supone la incorporación de la perspectiva de género en la gestión empresarial, y para ello conlleva una revisión de todas las áreas de la empresa. Este hecho supone una oportunidad para obtener información, datos e indicadores que sirvan también como índices de Calidad en la gestión de personas y en la gestión o prestación propia del servicio.

Dentro de la empresa y del grupo de trabajo, y sobre todo por parte de la Comisión Negociadora, responsables de todo el proceso, existe una voluntad clara y cierta por alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo, si bien son conscientes de la difícil tarea a la que se enfrentan para la definición del Plan de Igualdad como un instrumento para transversalizar la perspectiva de género en toda la empresa.

3. Proceso de diseño del plan: determinación de las partes que lo conciertan

En primer lugar, debemos destacar que este documento es el resultado de muchas horas de trabajo, dedicación y sobre todo de mucha ilusión y aprendizaje por parte de las personas que han participado en el estudio y desarrollo. En particular debemos agradecer principalmente la participación de las personas componentes del grupo de trabajo y de la Comisión de Negociación, sin las cuales esto no hubiera salido adelante, así como la colaboración del resto de personas consultadas en algún momento del proceso.

Para la elaboración de este proyecto se han establecido dos figuras diferenciadas:

- Por un lado, un **GRUPO DE TRABAJO**, compuesto por personas de la organización con interés en el proyecto y cuya misión es el análisis de los datos e información, así como las propuestas de mejora y sobre todo la dinamización e implantación del Plan de Igualdad una vez elaborado.

- Por otro lado, se encuentra la **COMISIÓN NEGOCIADORA**, constituida por personas en representación de la empresa y por personas en representación de la plantilla, conforme a la normativa vigente, con la misión de formalizar el proceso de negociación y elaboración del Diagnóstico y del Plan de Igualdad, así como de su registro.

El **GRUPO DE TRABAJO** lo componen las siguientes personas:

GRUPO DE TRABAJO		
NOMBRE	APELLIDOS	PUESTO DE TRABAJO
OSKIA	LARREA ARCAYA	TÉCNICA RRHH
MARIOLA	ELÍA LÓPEZ	COORDINADORA BIOLOGÍA Y BIOLOGÍA MOLECULAR
OSCAR	ITOIZ MARTÍNEZ	ANALISTA APLICACIONES INFORMÁTICAS
MIKEL	NAYA ERREA	COORDINADOR SISTEMA DE GESTIÓN
KATTALIN	SETOAIN PABOLLETA	TÉCNICA TITULADA EN DERECHO

La **COMISIÓN DE NEGOCIACIÓN** conformada para la realización del Diagnóstico y Plan de Igualdad de NASERTIC:

En un primer momento, **con fecha 22 de marzo de 2021** las personas que constituyeron la Comisión Negociadora fueron:

REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL		
NOMBRE	APELLIDOS	CARGO EN LA EMPRESA
IÑAKI	PINILLOS RESANO	DIRECTOR GERENTE
CARLOS	LOPEZ GOÑI	DIRECTOR FINANCIERO Y SG

REPRESENTACIÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS		
NOMBRE	APELLIDOS	AFILIACIÓN Y/O CENTRALES SINDICALES
ASIER	OTXOA SANZ	LAB
KATIXA	ARDAIZ ANTOÑANZAS	LAB

En mayo de 2021 hubo elecciones sindicales, y **con fecha 21 de mayo** se constituyó el nuevo Comité de empresa y **se produjeron cambios en la composición de la Comisión Negociadora por parte de la Representación Legal de la Plantilla.**

En este momento las personas que representan a las personas trabajadoras son:

REPRESENTACIÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS		
NOMBRE	APELLIDOS	AFILIACIÓN Y/O CENTRALES SINDICALES
KATIXA	ARDAIZ ANTOÑANZAS	LAB
OSCAR	ITOIZ MARTÍNEZ	CGT

Las partes negociadoras acordaron que la Comisión Negociadora tiene las siguientes competencias en el momento de la elaboración del Plan de Igualdad:

- a) Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- b) Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- c) Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- d) Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- e) Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- f) Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- g) El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

Para la ejecución de estas funciones, la Comisión Negociadora se ha apoyado en el Grupo de Trabajo para la realización de los diversos trabajos. Siendo ésta quien ha tomado las últimas decisiones sobre diagnóstico y contenido de Plan de Igualdad.

Una vez validado el diagnóstico por parte de la Comisión Negociadora, se ha realizado un listado con las áreas de mejora de cada una de las áreas de intervención que marca el Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo y de acuerdo al contenido mínimo exigido por el Decreto Ley 901/2020 de 14 de octubre.

Desde la empresa consultora se han seguido los siguientes pasos para perfilar el Plan de Igualdad:

1º Seleccionar áreas de mejora (DÓNDE): se han obtenido muchas líneas o áreas de mejora y teniendo en cuenta que, lo que interesa es planificar e iniciar acciones concretas, se propone a la Comisión Negociadora y Grupo de Trabajo, hacer una selección de áreas de mejora más factibles o interesantes para atajar en este momento y a partir de ahí seguir adelante con el procedimiento de definición de objetivos y acciones concretas.

2º Definir objetivos de las áreas (PARA QUÉ): es importante pensar en qué queremos conseguir porque esto nos ayudará a definir medidas y acciones concretas.

3º Establecer Medidas y acciones (CÓMO). Esta parte implica ya un buen nivel de concreción, en el sentido de que se deben asignar y definir personas responsables y plazos para la ejecución, presupuesto (horas de personal o gasto directo), etc.

Para realizar esta priorización se han tenido en cuenta tres criterios que tienen que ver con la **efectividad, factibilidad y notoriedad de las acciones**.

IMPULSO – EFECTIVA:


- Un avance real en la Igualdad de Oportunidades como Principio.
- Un motor para otras áreas de mejora.
- Fáciles y Motivadoras para continuar con el proyecto.
- Efectivas para la integración del enfoque de género.

VIABLE - FACTIBLE:

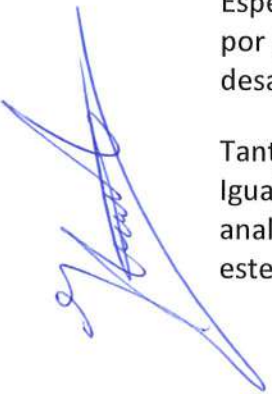
- Recursos económicos.
- Recursos técnicos.
- Plazos de ejecución.
- Aspectos organizativos

IMPACTO - NOTORIA:


- Visibles sobre todo internamente, hacen creíble el proyecto.
- Repercusión interna y externa.




Para cada área de mejora seleccionada se ha redactado un objetivo y una medida con una o varias acciones concretas, se han asignado personas responsables de ejecución y se ha dispuesto un plazo para llevarlas a cabo, toda esta información junto con los indicadores de seguimiento y evaluación se recoge a lo largo de este documento del Plan de Igualdad.



Esperamos que esta sea una herramienta adecuada para la gestión del Plan de Igualdad por parte del Grupo de Trabajo, que es quién lleva el mayor peso tanto de ejecución y desarrollo del plan como de seguimiento y evaluación del mismo.



Tanto el Grupo de Trabajo como la Comisión de Negociación han recibido formación en Igualdad de Oportunidades y Planes de Igualdad y se ha reunido en varias ocasiones para analizar información, realizar el diagnóstico actual de la organización y negociación de este II Plan de Igualdad.



4. **Ámbito personal, territorial y temporal**

Este plan de igualdad será de aplicación para la totalidad de las personas trabajadoras de NASERTIC

NASERTIC cuenta con tres centros de trabajo en Navarra, siendo este su ámbito territorial de aplicación.

El período del II Plan de Igualdad es 2022-2026 y su entrada en vigor será a fecha de su registro.

2 ANTECEDENTES: EL DIAGNÓSTICO

1. **Conclusiones y áreas de mejora**

En este apartado se incluye un cuadro resumen donde se reflejan todas las áreas de mejora detectadas en el diagnóstico siguiendo cada una de las áreas de intervención del Decreto Ley 3/2019 de 1 de marzo y del Decreto Ley 901/2020 de 14 de octubre.




Área de intervención **ÁREA DE MEJORA DETECTADA**

00. Compromiso, Comunicación y Participación	Visibilizar el Plan de Igualdad y el compromiso de la empresa con la Igualdad entre la plantilla
01. Proceso de selección y contratación	Ofertas de empleo publicadas con lenguaje masculinizado Asegurar que las nuevas incorporaciones reciben información actualizada sobre el Plan de Igualdad.
02. Clasificación Profesional	Desigual porcentaje de mujeres por niveles, segregación horizontal y vertical Áreas del negocio masculinizadas
03. Formación	Desconocimiento sobre temas de igualdad en empresa Media anual de horas de formación menor en las mujeres de la organización
04. Promoción Profesional	
05. Condiciones de Trabajo y Auditoría Salarial	Revisión y elaboración de documento donde se recoja la Política de Compensación Total Realizar un documento explicando los complementos actuales y existentes en la empresa, así como el Sistema de Retribución
06. Conciliación y Corresponsabilidad	Un 27,27 % de las mujeres tienen una jornada reducida, solo un hombre cuenta con una jornada reducida.



07. Infrarrepresentación Femenina	Poca presencia de mujeres en algunas áreas (segregación horizontal)
	Descenso del porcentaje de mujeres en la empresa
	Áreas o puestos masculinizados en general
08. Retribuciones	Establecimiento de una Política Salarial transparente
	Sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades a las personas que intervienen en los procesos de negociación salarial.
09. Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.	Poco conocimiento del nuevo protocolo de prevención del acoso sexual o por razón de sexo y del acoso laboral.
	Seguimiento de casos si los hubiera

2. Auditoría salarial: Resultados, vigencia y periodicidad

Según el RD 902/2020 Capítulo III de los Instrumentos de transparencia retributiva, en concreto el Registro Salarial, de conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, todas las empresas deben tener un registro retributivo cuyo objeto es garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas.

Por todo ello, en Nasertic se ha elaborado este informe cumpliendo con los requerimientos citados en el anterior párrafo. Los datos referenciados son a 31 de diciembre de 2020.

Atendiendo a la naturaleza de Sociedad Pública, Nasertic, cumpliendo con la Ley Foral 8/2009 de 18 de junio en su artículo 6, garantiza que la selección de su personal laboral se lleva a cabo atendiendo a los principios de PUBLICIDAD, IGUALDAD, MÉRITO y CAPACIDAD, por lo que no admite discriminación alguna por razón de sexo.

Así mismo, siendo Nasertic una empresa Tecnológica, contamos con la dificultad de un reclutamiento femenino en puesto técnicos. Nos encontramos con un problema de base en el mercado laboral, ya que es complicado encontrar mujeres con formación STEM o si las hay, es en un porcentaje muy inferior al de hombres. En esta misma línea, los puestos administrativos son cubiertos mayoritariamente por mujeres por la razón inversa al caso anterior.

Se ha realizado una valoración de los puestos de trabajo asignando cada puesto de trabajo a un grupo profesional, según la clasificación y las tablas salariales del Convenio Colectivo del Sector Oficinas y Despachos de Navarra reflejada en la siguiente tabla:

CATEGORIA	PUESTO DE TRABAJO	G.P.
ALTOS DIRECTIVOS	DIRECCION GERENCIA	1
RESTO DE PERSONAL TÉCNICO	DIRECTOR TELECOMUNICACIONES	1
	DIRECTORA INNOVACIÓN Y CULTURA EMPRESARIAL	
	DIRECTOR FINANCIERO SERVICIOS GENERALES	
	DIRECTOR MEDICINA PERSONALIZADA Y LABORATORIOS	
	DIRECTOR TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	
	RESPONSABLE ÁREA INFRAESTRUCTURAS TELECOMUNICACIONES	
	RESPONSABLE ÁREA LABORATORIO	
	RESPONSABLE ÁREA MAINFRAME	
	RESPONSABLE ÁREA SISTEMAS DISTRIBUIDOS	
	RESPONSABLE ÁREA INGENIERÍA DE RED	
	RESPONSABLE ÁREA SERVICIOS DE TELECOMUNICACIONES	2
	COORDINADORA SERVICIOS JURIDICOS Y COMPRAS	
	COORDINADOR BIOLOGIA Y BIOLOGIA MOLECULAR	
	COORDINADOR SISTEMA GESTIÓN	
	ANALISTA APLICACIONES INFORMATICAS	
	CONTROLLER FINANCIERO	
	GESTOR DE PROYECTOS I+D+i	
	ESPECIALISTA INGENIERÍA DE RED	
	ESPECIALISTA SERVICIOS TELECOMUNICACIONES	
	ESPECIALISTA INFRAESTRUCTURAS TELECOMUNICACIONES	
	ESPECIALISTA SISTEMAS DISTRIBUIDOS	3
	ESPECIALISTA BIOINFORMÁTICO	
	COORDINADOR/A CCS	
	ESPECIALISTA SERVICIOS VOZ	
	ANALISTA PROGRAMADOR	
	GESTOR DEL CAU	
TÉCNICO/A TITULADO DERECHO		
OPERADOR CENTRO CONTROL		
TÉCNICO/A COMUNICACIÓN		
TÉCNICO/A COMUNICACIÓN SOCIAL		
TÉCNICO/A CONTABILIDAD		
TÉCNICO/A SEGURIDAD		
TÉCNICO/A IMPRESIÓN		
TÉCNICO/A INFRAESTRUCTURAS Y TELECOMUNICACIONES		
TÉCNICO/A INGENIERIA RED		
TÉCNICO/A LABORATORIO		
TÉCNICO/A MARKETING DIGITAL		
TÉCNICO/A PLANIFICACION		
TÉCNICO/A SERVICIO TELECOMUNICACIONES		
TÉCNICO/A SISTEMAS DISTRIBUIDOS		
TÉCNICO/A SISTEMAS MAINFRAME	4	
COORDINADOR/A OAC		
OPERADOR MAINFRAME		
TÉCNICO/A AYUDANTE CENTRO DE CONTROL		
TÉCNICO/A AYUDANTE INFRA. TELECOMUN		
TÉCNICO/A AYUDANTE LABORATORIO		
TÉCNICO/A AYUDANTE SERVICIO TELECOMUNICACION		
TÉCNICO/A AYUDANTE SISTEMAS DISTRIBUIDOS		
TÉCNICO/A INFORMACIÓN TURISTICA		
TÉCNICO/A MANTENIMIENTO		
TÉCNICO/A RRHH		
TÉCNICO/A AYUDANTE SISTEMAS DISTRIBUIDOS	5	
EMPLEADOS DE TIPO ADMINISTRATIVO		ADMINISTRACION
TRABAJADORES NO CUALIFICADOS	TÉCNICO/A INFORMACION	6
	AUXILIAR LABORATORIO	6

No obstante, se respeta en todo caso lo indicado en el Convenio:

“Si se tuviera que asignar a un trabajador a un grupo profesional inferior al nivel o categoría que tenía reconocida, se le respetará la permanencia en el grupo con correspondencia en el nivel o categoría anterior que ostentaba y ello con el carácter de condición personal más beneficiosa”

Los resultados que se desprenden del estudio de la Auditoría Salarial son:

	BRECHA
SALARIO COMPLETO MEDIO	8,53 %

Desglosando estos datos **por las categorías establecidas**, estos son los resultados del estudio de la brecha salarial:

NIVELES	Nº H	Nº M	BRECHA SALARIAL	
			RETRIBUCIÓN TOTAL	
			MEDIA	MEDIANA
EMPLEADOS TIPO ADMINISTRATIVO	2	8	6,59%	6,43%
RESTO PERSONAL TÉCNICO	54	23	1,76%	2,86%
RESTO PERSONAL CUALIFICADO	19	13	-2,24%	-0,16
ALTOS DIRECTIVOS	1	0	--	--
TRABAJADORES/AS SIN CUALIFICACIÓN	1	0	--	--
	77	44		

NIVELES	Nº H	Nº M	BRECHA SALARIAL	
			SALARIO BASE	
			MEDIA	MEDIANA
EMPLEADOS TIPO ADMINISTRATIVO	2	8	9,76%	9,76%
RESTO PERSONAL TÉCNICO	54	23	-1,66%	0%
RESTO PERSONAL CUALIFICADO	19	13	1,19%	0%
ALTOS DIRECTIVOS	1	0	--	--
TRABAJADORES/AS SIN CUALIFICACIÓN	1	0	--	--
	77	44		

NIVELES	Nº H	Nº M	BRECHA SALARIAL	
			COMPLEMENTOS	
			MEDIA	MEDIANA
EMPLEADOS TIPO ADMINISTRATIVO	2	8	-17,07%	-19,22%
RESTO PERSONAL TÉCNICO	54	23	11,39%	2,48%
RESTO PERSONAL CUALIFICADO	19	13	-44,93%	-5,45%
ALTOS DIRECTIVOS	1	0	--	--
TRABAJADORES/AS SIN CUALIFICACIÓN	1	0	--	--
	77	44		

Las diferencias porcentuales que encontramos en los complementos totales por categorías se deben a, en el caso del Personal de tipo Administrativo hay más mujeres y con el complemento más alto por la antigüedad; en el caso del Personal Técnico más hombres (directores, responsables de área, funcionarios y antigüedad) y en el caso del Personal cualificado tenemos dos mujeres con un complemento alto por la antigüedad.

Las acciones que se incluyen en el presente Plan de Igualdad para corregir las desviaciones detectadas son las siguientes:

- **Acciones incluidas en área “Retribuciones”** Establecimiento de una política salarial transparente y en conocimiento de toda la plantilla
- **Acciones incluidas en área “Infrarrepresentación femenina”** con el objetivo de equilibrar la presencia de mujeres en aquellas áreas más masculinizadas de la empresa y acabar con la segregación horizontal y vertical detectadas en la organización.
- **Acciones incluidas en el área de “selección y contratación”** con los objetivos de incorporar mujeres en las áreas más masculinizadas y asegurar procesos de selección libres de sesgos de género.

3 PLAN DE IGUALDAD

1. Finalidad. Objetivos

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres efectiva es en este momento una prioridad en NASERTIC, y es por ello que se ha abordado la elaboración de este Plan de Igualdad como una ocasión de mejora.

La **finalidad principal** de este Plan de Igualdad no es otra que conseguir la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la empresa y consolidar de esta manera la trayectoria ya iniciada hacia la plena igualdad de género convirtiéndose en un referente dentro de este ámbito.

Los objetivos específicos de este proyecto son:

Área de intervención	OBJETIVOS
00. Compromiso, Comunicación y Participación	Dar difusión al Plan de Igualdad y a las acciones realizadas puntualmente
	Difundir el compromiso de igualdad entre mujeres y hombres de la empresa entre la plantilla
	Hacer un uso inclusivo del lenguaje y uso no sexista de las imágenes en las comunicaciones internas
	Fomentar y/o participar en colaboraciones con entidades que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.
	Visibilizar en los centros de formación a NASERTIC como empresa interesante para trabajar y contratante de mujeres
	Asegurar que las ofertas de Selección y también Promoción cumplan con el principio de Igualdad de Oportunidades en cuanto a requisitos y en cuanto a lenguaje inclusivo.
	Garantizar que las personas de nueva incorporación están informadas sobre el Plan de Igualdad de la organización
02. Clasificación Profesional	Incrementar los % de mujeres en niveles altos de clasificación profesional.
	Fomentar que las mujeres se incorporen en los puestos o dptos. masculinizados
	Garantizar la aplicación igualitaria de los criterios para la asignación a los diferentes Grupos Profesionales
03. Formación	Sensibilizar a la plantilla en temas relacionados con la Igualdad de Género
	Conseguir una presencia equilibrada y equitativa de horas y materias de formación entre mujeres y hombres
	Asegurar la inclusión de la perspectiva de género en el sistema de Matriz de Competencias evitando los sesgos de género

04. Promoción Profesional	Buscar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa (eliminar la segregación vertical y/o horizontal).
05. Condiciones de Trabajo	Mejorar las condiciones laborales y la incorporación de la mujer al mercado laboral de nuestros aliados y proveedores
06. Conciliación y Corresponsabilidad	<p>Revisar las medidas de conciliación existentes y las necesidades reales de la plantilla para favorecer el uso de las medidas de conciliación también por parte de los hombres para fomentar y sensibilizar sobre corresponsabilidad</p> <p>Aprovechar la inercia del teletrabajo y valorar su implantación, en porcentaje, para algunas personas.</p>
07. Infrarrepresentación Femenina	<p>Buscar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa (eliminar la segregación vertical y/o horizontal).</p> <p>Aumentar el porcentaje de mujeres de forma equilibrada por toda la organización, con presencia en los departamentos masculinizados.</p>
08. Retribuciones	Contar con una política salarial objetiva y transparente que asegure la ausencia de discriminación por razón de sexo
09. Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo	<p>Difusión del nuevo PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO Y DEL ACOSO LABORAL</p> <p>Mantener informada a la Comisión de igualdad sobre la apertura de procedimientos por acoso sexual y acoso por razón de sexo</p>

La existencia de un marco referencial que establezca los objetivos a cumplir y las actuaciones a desarrollar por parte de todas las áreas implicadas supone no sólo la posibilidad de establecer qué se quiere conseguir y cómo, sino también la posibilidad de evaluar, en el momento intermedio de implantación y una vez acabado su período de vigencia, el grado de cumplimiento alcanzado por el Plan.

2. Estructura del plan

Como ya se ha explicado anteriormente este Plan de Igualdad consta de una serie de áreas de mejora detectadas y unas medidas y acciones que nos ayudarán a corregir esas diferencias entre la realidad actual y la deseada.

Este primer Plan de Igualdad tiene una **duración prevista de cuatro años (marzo 2022 – marzo 2026)**, aunque la implantación del mismo y la organización de la Comisión de Igualdad, órgano responsable del seguimiento, junto la forma de trabajo de la propia de la empresa exigirá un control continuado sobre la consecución de los objetivos y tareas programadas, siendo necesaria una revisión anual de los mismos.

Uno de los motivos que exige esta revisión anual de lo acontecido en lo referente a la implantación del Plan de Igualdad de Oportunidades tiene que ver con la inclusión de los avances e información sobre el desarrollo del mismo **en los informes que anualmente emite la Comisión de Igualdad y que se presentan a la Dirección, al Comité de empresa y al resto de agentes con implicación en el proceso** con información sobre las acciones inicialmente planificadas para el año en curso y las finalmente realizadas.

Este Plan de Igualdad, tal y como se traslada en el cuadro incluido con posterioridad, recoge el desarrollo **de 27 medidas**, algunas interrelacionadas entre sí y que abarcan la mayoría de las áreas de análisis que recogen los Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo y Decreto Ley 901/2020 de 14 de marzo.

Las áreas de intervención sobre las que trabajará en este Primer Plan de Igualdad son:

- 00. Compromiso, Comunicación y Participación
- 02. Clasificación Profesional
- 03. Formación
- 04. Promoción Profesional
- 05. Condiciones de Trabajo
- 06. Conciliación y Corresponsabilidad
- 07. Infrarrepresentación Femenina
- 08. Retribuciones
- 09. Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo

Todas estas medidas se recogen en una hoja Excel (**2º PIO de NASERTIC**) que se anexa a este documento. En esta hoja se recoge información de cada una de las áreas de mejora o medidas contempladas en el primer Plan de Igualdad:

- Relación con las áreas de intervención del Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo
- Área de mejora
- Objetivos
- Medida y acción o evento a realizar
- Personas destinatarias
- Personas o departamento responsable de ejecución
- Fechas y cronograma previsto.
- Presupuesto.
- Indicadores

Para el desarrollo de cada medida se recomienda utilizar una ficha donde se recoja más información relevante y referente al desarrollo y ejecución de la misma que además pueda servir para el seguimiento de su implantación y evaluación. Se adjunta un modelo. Este tipo de documentación y su cumplimentación puede ser útil para la gestión de la propia Comisión de Igualdad y no tanto para su difusión.

3. Desarrollo del plan

a. Objetivos

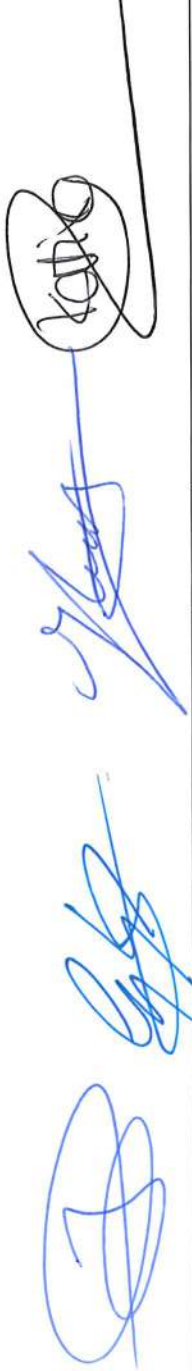
Una vez iniciado este proceso de realización de diagnóstico y elaboración del primer Plan de Igualdad de oportunidades, NASERTIC se plantea como grandes objetivos generales y por ello más a largo plazo:

- La incorporación de la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres como una línea de aseguramiento de la Calidad, así como la integración de la Igualdad de Oportunidades dentro de los objetivos de la estrategia empresarial.
- Asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo.
- Mejorar los sistemas de gestión y procesos internos de la empresa utilizando la perspectiva de género en los mismos.
- Prevenir el acoso sexual y actitudes sexistas.
- Promover el principio de Igualdad y no discriminación entre las personas que conforman la plantilla y en el entorno en que se encuentra la empresa.

Si bien este segundo Plan de Igualdad contempla la implantación de unas medidas muy concretas con unos objetivos a alcanzar que se recogen en el siguiente cuadro:



Área de intervención	OBJETIVOS	Nº	ACCIÓN / MEDIDA	
00. Compromiso, Comunicación y Participación	Dar difusión al Plan de Igualdad y a las acciones realizadas puntualmente	1	Dar a conocer a la plantilla el nuevo Plan de Igualdad	
	Difundir el compromiso de igualdad entre mujeres y hombres de la empresa entre la plantilla	2	Campañas de sensibilización con motivo de fechas clave en este sentido (8M, 25N...)	
	Hacer un uso inclusivo del lenguaje y uso no sexista de las imágenes en las comunicaciones internas	3	Difundir la política de la organización donde queda recogido el compromiso de igualdad de Nasertic	
	Fomentar y/o participar en colaboraciones con entidades que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.	4	Difundir la Guía ya existente sobre el uso del Lenguaje Inclusivo de CPEN. Recomendar su uso.	
	Mantener informada a la Comisión de Negociación sobre la marcha de la implantación de las acciones del Plan de Igualdad	5	Invitación a una asociación de lucha por la igualdad durante el Nasertic Summit.	
	01. Selección y contratación	Formar en perspectiva de género a las personas que realizan selección	6	Realización de un documento explicando las acciones implantadas anualmente por el Grupo de Trabajo señalando, también, las posibles dificultades encontradas.
		Asegurar procesos de selección sin sesgos de género	7	Formar y sensibilizar a las personas que están involucradas en los procesos de selección.
			8	Ver la posibilidad de establecer el CV ciego



02. Clasificación Profesional	Visibilizar en los centros de formación a NASERTIC como empresa interesante para trabajar y contratante de mujeres	9	Planificar tres visitas anuales a Centros de Formación y una jornada de puertas abiertas el 11 de febrero (Día internacional de la mujer y la niña en la ciencia).	
		10	Revisar las definiciones de puestos, en cuanto a lenguaje inclusivo (modificarlos con el fin de evitar que se utilice el género de la persona que lo ocupa actualmente).	
	Asegurar que las ofertas de Selección y también Promoción cumplan con el principio de Igualdad de Oportunidades en cuanto a requisitos y en cuanto a lenguaje inclusivo.	11	Revisar las ofertas de selección Revisar el lenguaje utilizado en un % de las ofertas publicadas anualmente y establecer plan de acción si fuera necesario	
		12	Crear un documento / texto que se incorpore en el Plan de Acogida Actualizar la información del Plan de Igualdad que se entrega o comunica en la Acogida.	
	Incrementar los % de mujeres en niveles altos de clasificación profesional.	13	Dar más reconocimiento a los trabajos y personas de la Sección de Administración.	
	Fomentar que las mujeres se incorporen en los puestos o dptos. masculinizados	14	Campañas de sensibilización, empoderamiento, mentoring, etc. Con las mujeres de la organización.	
	Garantizar la aplicación igualitaria de los criterios para la asignación a los diferentes Grupos Profesionales	15	Informar al grupo de trabajo del plan de igualdad sobre la revisión de los grupos y sensibilizar tanto a la dirección como al comité de la necesidad de garantizar la aplicación de criterios igualitarios.	
	03. Formación	Sensibilizar a la plantilla en temas relacionados con la Igualdad de Género	16	Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida a la plantilla Realizar las acciones formativas.
			17	Formación en habilidades blandas y no tan técnicas



04. Promoción Profesional	Conseguir una presencia equilibrada y equitativa de horas y materias de formación entre mujeres y hombres	18	Aumentar la tasa de participación de mujeres en la formación técnica y de áreas masculinizadas
	Asegurar la inclusión de la perspectiva de género en el sistema de Matriz de Competencias evitando los sesgos de género	19	Revisar con perspectiva de género todo el Sistema de Matriz de Competencias
05. Condiciones de Trabajo	Buscar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa (eliminar la segregación vertical y/o horizontal).	20	Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción.
	Mejorar las condiciones laborales y la incorporación de la mujer al mercado laboral de nuestros aliados y proveedores	21	Incluir en los procedimientos de compra requisitos de igualdad en la adjudicación
06. Conciliación y Corresponsabilidad	Revisar las medidas de conciliación existentes y las necesidades reales de la plantilla para favorecer el uso de las medidas de conciliación también por parte de los hombres para fomentar y sensibilizar sobre corresponsabilidad	22	Analizar los datos de solicitud y concesión o no concesión de las diferentes medidas de conciliación con perspectiva de género.
	Aprovechar la inercia del teletrabajo y valorar su implantación, en porcentaje, para algunas personas.	23	Analizar las necesidades de conciliación de las personas de las empresas.
		24	Analizar los datos de aplicación de las nuevas medidas de teletrabajo.



08. Retribución por razón de sexo	Contar con una política salarial objetiva y transparente que asegure la ausencia de discriminación por razón de sexo	25	Realización de un documento explicando la política salarial de Nasertic, comunicando el mismo a la plantilla
09. Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo	Difusión del nuevo PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO Y DEL ACOSO LABORAL Mantener informada a la Comisión de igualdad sobre la apertura de procedimientos por acoso sexual y acoso por razón de sexo	26	Comunicar periódicamente la existencia del protocolo de Actuación y Prevención del Acoso Sexual y/o por razón de sexo
		27	Recogida de información y datos si hubiera casos de denuncia

4. Comunicación del Plan de Igualdad

Una vez terminada la fase negociadora y el diseño del II Plan de Igualdad, se realizará una comunicación a la plantilla consistente en:

- Finalización de la Negociación del II Plan de Igualdad de Nasertic
- Inicio de la implantación por parte del Grupo de Trabajo
- Composición del Grupo de Trabajo

4 ESTRATEGIA DE IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

1. Grupo de Trabajo y Seguimiento del Plan de Igualdad

Para impulsar la implantación del Plan de Igualdad se ha establecido Grupo de Trabajo y seguimiento del Plan de Igualdad que tendrá la responsabilidad de velar por la ejecución de las medidas propuestas y sobre todo de realizar seguimiento y proponer acciones nuevas buscando siempre la mejora continua.

Este equipo será el responsable del proyecto a lo largo del tiempo, priorizará las acciones y medidas a trabajar en los próximos planes de igualdad, determinará quienes son las personas responsables de la ejecución de cada una de las medidas, los presupuestos con los que se cuenta, si es necesario colaboración técnica externa y en definitiva quien liderará lo referente a Igualdad de Oportunidades dentro de NASERTIC.

Este Grupo de Trabajo, además, será el responsable de reportar los datos y la información tanto a la empresa como a la Representación Sindical de la plantilla.

Dentro de este equipo se cuenta con una persona del Comité de empresa y con personas de la plantilla de la empresa por lo se considera que todas las áreas y partes de la plantilla están representadas y participan de alguna manera.

El Grupo de Trabajo de Igualdad de **NASERTIC** está constituido por:

GRUPO DE TRABAJO DE IGUALDAD		
NOMBRE	APELLIDOS	DIRECCIÓN/ÁREA
OSKIA	LARREA ARCAAYA	DIRECCIÓN FINANCIERA Y SERV.GENERALES
MARIOLA	ELÍA LÓPEZ	LABORATORIO
OSCAR	ITOIZ MARTÍNEZ	SISTEMAS DISTRIBUIDOS
MIKEL	NAYA ERREA	DIRECCIÓN INNOVACIÓN Y CULTURA EMPRESARIAL
KATTALIN	SETOAIN PABOLLETA	DIRECCIÓN FINANCIERA Y SERV.GENERALES

El Grupo de Igualdad se reunirá **cada 3 meses el primer año, cada 4 en años posteriores y en convocatoria extraordinaria** siempre que se considere necesario.

Las funciones del Grupo de Igualdad inicialmente previstas son:

- Impulsar el desarrollo del proceso
- Identificar necesidades.
- Asesorar a la plantilla.
- Liderar el seguimiento y control de las medidas que se desarrollan.
- Consolidar las acciones de igualdad a través de la participación de la Representación sindical de la plantilla.
- Ser vehículo de participación y comunicación para con la plantilla.

Para la implantación del Plan de Igualdad, el Grupo de Igualdad seguirá las pautas desarrolladas y contará con la información sobre cada medida a implantar recogidas en los anexos que se adjuntan.

Por su parte, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad se reunirá, al menos, una vez al año y en convocatoria extraordinaria siempre que se considere necesario.


A modo de resumen podemos ver **el cronograma con la planificación temporal de las medidas contempladas en este 2º Plan de Igualdad.**


2. Metodología de implantación, modificación y seguimiento

El adecuado desarrollo y ejecución de las actuaciones y medidas recogidas en el II Plan de Igualdad de NASERTIC dará credibilidad al mismo.

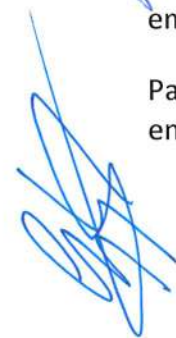
El seguimiento y control periódico del desarrollo de las medidas verificará que además de su cumplimiento, también se cumplen o no los plazos y recursos previstos, por ejemplo, hecho que nos dará información primordial para la mejora continua y la retroalimentación que se busca con este proyecto.

Durante **los próximos cuatro años (marzo 2022-marzo 2026)** se llevará a cabo un seguimiento de la puesta en marcha de las acciones planificadas en este Plan de Igualdad con tres objetivos principalmente:


- 
- Conocer y comprobar el grado de cumplimiento de las acciones propuestas en el plan.
 - Saber cómo se ha ejecutado el plan y si se ha introducido algún cambio de lo inicialmente previsto y saber el motivo del cambio.
 - Adaptar o reajustar el Plan para responder a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.



Como ya hemos comentado con anterioridad el Grupo de Igualdad **se reunirá cada 3 meses este primer año, cada 4 en años posteriores** y en convocatoria extraordinaria siempre que se considere necesario, en estas sesiones se realizará seguimiento del cumplimiento del Plan y se elaborará **un acta de reunión** donde se recojan las conclusiones y reflexiones tras la implantación, así como los posibles ajustes o desviaciones del Plan inicial. Esta acta estará a disposición de cualquier persona de la empresa que lo solicite.



Para conocer el grado de cumplimiento del plan utilizaremos los indicadores señalados en cada una de las fichas descriptivas de las medidas:

- 
- **Indicadores de realización** para comprobar que realmente se ha ejecutado la acción.
 - **Indicadores de resultados** para obtener información sobre el nivel de cobertura de la medida.
 - **Indicadores de impacto** para comprobar el efecto sobre el objetivo general, si realmente se ha eliminado la brecha o el déficit inicialmente detectado.

A mitad de la implantación del Plan de Igualdad, es decir, en marzo de 2024, se realizará una evaluación intermedia del mismo. El Grupo de Igualdad será quien haga dicha evaluación en base al trabajo realizado.

Para el próximo Plan de Igualdad se tendrán en cuenta las áreas de mejora ahora detectadas y las medidas ya priorizadas no dejando de lado cualquier otra cuestión o medida que pueda surgir a lo largo del desarrollo de este primer plan o que bien no llegue a desarrollarse o ejecutarse completamente.

De igual manera el Grupo de Igualdad deberá comprobar si la estrategia de implantación ha sido correcta y, si no lo ha sido, analizar por qué y corregir las posibles desviaciones.

En el caso de que existiesen discrepancias o problemas durante la implantación de las acciones del Plan de Igualdad y si la legislación no obligase a una adecuación de diagnóstico y Plan de Igualdad, se convocará a la Comisión Negociadora para intentar llegar a un acuerdo que asegure una continuidad en el trabajo de integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

Debemos recordar que **uno de los objetivos del Grupo de Igualdad es velar por el cumplimiento de los compromisos adquiridos, constituyendo un ciclo de mejora continua.**

5 ANEXOS

- Herramientas: Ficha de medidas
- Informe de evaluación e indicadores de diagnóstico actualizados.
- Hoja Excel con medidas del II Plan de Igualdad de NASERTIC
- Informe Auditoría Salarial

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS

Medida	(Especificar)
Persona/Departamento responsable	(Especificar)
Fecha implantación	(Especificar)
Fecha de seguimiento	(Especificar)
Cumplimentado por	(Especificar)

Indicadores de seguimiento

(Trasladar todos los indicadores incluidos en el plan de igualdad)

Seguimiento de la ejecución

Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos	<input type="checkbox"/>	
	Falta de recursos materiales	<input type="checkbox"/>	
	Falta de tiempo	<input type="checkbox"/>	
	Falta de participación	<input type="checkbox"/>	
	Descoordinación con otros departamentos	<input type="checkbox"/>	
	Desconocimiento del desarrollo	<input type="checkbox"/>	
	Otros motivos (especificar)	<input type="checkbox"/>	

Proceso de implantación

Explicación breve del desarrollo de la acción ¿qué se ha hecho?:

Impacto de la medida

Evaluación de las mejoras producidas:

COMENTARIOS - ANOTACIONES