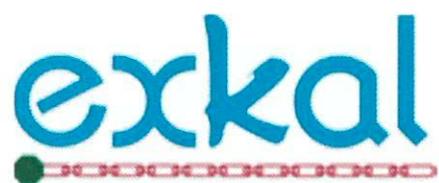


I PLAN DE IGUALDAD ENTRE  
MUJERES Y HOMBRES DE EXKAL



# INDICE

I.	INTRODUCCIÓN.....	3
II.	ANTECEDENTES Y DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EXKAL.....	7
	<b>ACTUALIZACIÓN REGISTRO Y AUDITORIA RETRIBUTIVA 2020.....</b>	<b>16</b>
III.	PLANIFICACIÓN DE OBJETIVOS Y MEDIDAS.....	30
IV.	VIGENCIA DEL PLAN.....	43
V.	ESTRATEGIA DE IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	43
VI.	ANEXO: CUADRO-RESUMEN DE SEGUIMIENTO.....	47

# I. INTRODUCCIÓN

## PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

Exposición y Conservación de Alimentos, S.A. (EXKAL) nace en 2005, combinando las ideas de un selecto grupo de expertos profesionales, con la intención de influir en el sector del Comercio de la Alimentación, promoviendo el cambio y la innovación, y con la voluntad de liderarlo tecnológicamente.

El cumplimiento de las altas expectativas en cuanto a Reducción del Costo Ciclo Vida en las primeras implantaciones, les condujo a una excelente aceptación del producto por parte de los primeros clientes usuarios a tal punto que antes de cumplirse un año desde el inicio de la comercialización hizo necesaria una ampliación de la fábrica.

En 2009 comenzó la internacionalización de sus productos y 2016 y 2017 supusieron la implantación total 4.0 para convertirse en una fábrica 4.0, capaz de proporcionar al mercado productos 4.0.

En estos pocos años han completado 4 proyectos de Innovación Tecnológica, por uno de los cuales han recibido el sello EUREKA y actualmente están trabajando en otros tres nuevos proyectos innovadores, todos ellos en colaboración con importantes Empresas, con Centros Tecnológicos y con prestigiosas Universidades. Uno de ellos en colaboración con una empresa China, proyecto CHINEKA y otro con Centros Tecnológicos y Empresas europeas, proyecto EUROSTARS.

Su Misión es la excelencia en la exposición y conservación de alimentos en muebles refrigerados sostenibles, con soluciones innovadoras en favor de la humanidad y su Visión liderar el mercado de los muebles de refrigeración comercial con soluciones locales, desarrollos innovadores y sostenibles, globales.

Situada en Marcilla, EXKAL cuenta con un equipo profesional de en torno a 400 personas que aportan todos sus conocimientos, esfuerzos y experiencia para conseguir unos resultados de máxima calidad.

En el momento actual la empresa tiene la oportunidad de dar un paso hacia el compromiso con la igualdad haciendo una reflexión interna en la materia, detectando puntos fuertes y oportunidades de mejora, y estableciendo las acciones oportunas para abordar retos al respecto.

## MARCO NORMATIVO

La Igualdad entre mujeres y hombres es un derecho fundamental reconocido en la Constitución Española y un principio jurídico universal recogido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre ellos destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas.

Igualmente se ha desarrollado en el seno de la Unión Europea un importante conjunto de prácticas, decisiones y criterios comunitarios sobre la igualdad entre sexos: Tratado de Roma, Tratado de Ámsterdam, Carta de los Derechos Fundamentales de la UE. Concretamente en materia de empleo, encontramos las siguientes directivas:

- ✓ Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo,
- ✓ Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo del 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

En este sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres, obliga a la eliminación de las barreras de desigualdad entre mujeres y hombres. Esta Ley, dedica su Título IV al derecho de las personas a la igualdad de oportunidades en el trabajo.

Al objeto de integrar la igualdad entre mujeres y hombres en la entidad de manera transversal, eficiente y eficaz, con parámetros de control que aseguren la calidad, responsabilizarse con la mejora del entorno de la entidad y con la calidad de vida de las personas que la integran, y promover una gestión óptima de las personas y procesos, EXKAL ha impulsado la realización de su I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres.

## AGENTES Y PROCEDIMIENTO

En la elaboración este Plan de Igualdad entre mujeres y hombres, han participado los siguientes agentes:

- » Dirección General y Recursos Humanos **de la entidad**, que han asumido el compromiso de impulsar e integrar la igualdad de género en la empresa a través de la elaboración del Plan y que han sido las encargadas de tomar las decisiones pertinentes que durante el proceso de elaboración del Plan han sido necesarias.
- » El **grupo de trabajo** conformado por personas trabajadoras que representan los diferentes departamentos de la entidad, que han participado en la elaboración del

Diagnóstico y el Plan realizando las aportaciones pertinentes y tomando las decisiones técnicas requeridas.

- » La **entidad consultora** contratada para la elaboración del Plan, que ha asesorado técnicamente durante todo el proceso, en calidad de experta en la materia acompañando al grupo de trabajo y a la Dirección de la entidad en la toma de decisiones.

Para la elaboración del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de EXKAL, se ha tomado como marco metodológico:

- La participación de todos los actores de la empresa.
- La evolución hacia un modelo de calidad para la integración transversal de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- La eficiencia y excelencia en la gestión actual y futura.

De manera previa a la elaboración del I Plan de Igualdad entre hombre y mujeres de EXKAL, se concretan y definen cada uno de los ámbitos sobre los que se piensa actuar, estableciendo para el conjunto de los mismos dos ejes estratégicos de análisis:

- La detección de posibles situaciones de desigualdad y de discriminación por motivo de género.
- El nivel de integración del principio de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

Atendiendo a la modificación planteada en el Real-Decreto – Ley 6/2019, del 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación se han definido los siguientes ámbitos de intervención:

**ÁMBITO 1:** Compromiso y cultura de la organización

**ÁMBITO 2:** Proceso de selección y contratación

**ÁMBITO 3:** Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina

**ÁMBITO 4:** Formación

**ÁMBITO 5:** Promoción profesional

**ÁMBITO 6:** Condiciones de trabajo

**ÁMBITO 7:** Retribuciones

**ÁMBITO 8:** Ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

**ÁMBITO 9:** Salud laboral y prevención de acoso sexual o por razón de sexo

**ÁMBITO 10:** Lenguaje , comunicación y participación

**ÁMBITO 11:** Procesos de producción y prestación de servicios

Los datos necesarios para la elaboración del diagnóstico se han nutrido de la información generada por la propia empresa en la que se distinguen:

- » Fuentes de información cuantitativa: datos estadísticos actuales y anteriores desagregados por sexo que permitan un conocimiento exhaustivo de la distribución de la plantilla. A tal fin se han elaborado una serie de tablas por cada uno de los ámbitos de la empresa que aportan y permiten su explotación (sexo, edades, tipos de contrato, categorías, salarios, movimientos de personal, responsabilidades familiares, etc.)
- » Fuentes de información cualitativa: normativa, políticas, programas, planes, cultura organizacional, procedimientos de la empresa, etc.

La información recabada por las distintas fuentes, se ha visto complementada por un amplio proceso de participación, al objeto de conocer la opinión, necesidades y aportaciones de todas las personas trabajadoras a través de distintos métodos:

- » Cuestionario dirigido a toda la plantilla.
- » Grupo de discusión y de trabajo que ha contado con la participación de las personas integrantes del Grupo de Igualdad.

## II. ANTECEDENTES Y DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EXKAL

### ÁMBITO 1: COMPROMISO Y CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN

#### Fortalezas

---

##### *Procesos en la organización:*

- Existe un compromiso explícito para trabajar en materia de igualdad en EXKAL desde Dirección.
- En la página web de EXKAL se recoge el compromiso con la conciliación como vía para mejorar la calidad de vida de su plantilla.
- El plan estratégico de EXKAL recoge el compromiso con la igualdad de forma específica como un objetivo.
- Una persona del equipo de recursos humano (Miren) tiene formación inicial en igualdad de oportunidades y entre sus funciones se recogen tareas vinculadas con la promoción de la igualdad.
- EXKAL, mantiene un convenio de colaboración con AMMIMET. Esta última, señala entre sus compromisos el trabajo por la igualdad entre mujeres y hombres teniendo en cuenta la doble discriminación que viven las mujeres con discapacidad.
- Actualmente se está realizando el diseño y elaboración del **Plan de Igualdad** con el objetivo de incorporar el principio de igualdad en la estrategia de EXKAL, así como en la gestión de personas.
- Actualmente existe una **Comisión de Igualdad** a través de la cual se está desarrollando el diseño y la elaboración del Plan. El grupo está conformado por personal técnico, responsables con personas a su cargo, la persona responsable de RRHH y una persona del comité de empresa.
- La **elaboración del Plan de Igualdad** se está llevando a cabo dentro de un proceso participado en el que se está teniendo en cuenta la opinión de personas clave de la organización. En este sentido se están llevando a cabo sesiones de capacitación y trabajo con el grupo constituido para la elaboración del Plan de Igualdad, que se está encargando de aportar todos sus conocimientos relacionados con los procesos y maneras de hacer en la empresa y que se ha constituido como enlace entre este trabajo y el resto de la plantilla.
- En la empresa se han realizado **acciones de comunicación y participación** tendentes a fomentar la participación de mujeres y hombres en la elaboración del I Plan de

Igualdad a través de la consulta vía correo electrónico y cuestionario de opinión para conocer la percepción de toda la plantilla de la empresa.

- Con la elaboración del plan de igualdad está previsto **comunicar al conjunto de la plantilla** los resultados obtenidos y los nuevos retos de la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

*Percepciones de la plantilla que han cumplimentado los cuestionarios de opinión:*

- **El cuestionario ha sido por completado por el 71% de la plantilla.**
- El 84% de la plantilla siente que no existe ningún tipo de discriminación por etnia, religión o sexo.

---

#### Oportunidades de mejora

---

*Procesos en la organización:*

- En la página web de EXKAL no aparece reflejado de forma explícita el compromiso con la igualdad. Además de la conciliación (a la que si se hace referencia), la igualdad de oportunidades se incorpora en diferentes ámbitos de la empresa que puede ser interesante visibilizar.
- EXKAL tiene la oportunidad de incorporar de manera específica y visible el respeto al **principio de igualdad** como uno más de sus valores de la empresa.
- Se recomienda mantener la **Comisión de Igualdad** constituido para la elaboración del Plan de Igualdad con el objetivo de asegurar la correcta implementación en la empresa de las medidas contenidas en el Plan de Igualdad.

*Percepciones de la plantilla que han cumplimentado los cuestionarios de opinión:*

- Ante la pregunta que hace referencia a la preocupación por la igualdad entre hombres y mujeres, el porcentaje de **quienes manifiestan preocupación por el tema es del 62%**. Si bien este dato recoge a más de la mitad de las personas, no muestra una preocupación general por el tema.
- Es llamativo que sea el grupo de los hombres quienes expresen mayor preocupación por el tema que las mujeres (63% frente al 58%).
- Las encuestas realizadas al conjunto de la plantilla para la elaboración de este I Plan de Igualdad muestran unos **valores intermedios en cuanto al nivel de satisfacción y trabajo en temas relacionados con la Igualdad.**
- Ante la pregunta que invita a desvelar las **principales carencias** de la organización **en materia de igualdad**, las aportaciones recibidas giraban en torno a los puestos de trabajo.

- Entre las **aportaciones planteadas para paliar las carencias en materia de igualdad** destacan las siguientes medidas:
  - proponen cursos en igualdad.
  - ofrecer las mismas posibilidades tanto a hombres como a mujeres para todos los puestos
  - revisar la ergonomía de los puestos de montaje para que no se requiera tanta fuerza física y tengan las mismas posibilidades de trabajar en ellos una mujer
- Tras el análisis sobre las carencias y aportaciones, en materia de igualdad para favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se recoge que **la mayoría de la plantilla no identifica carencias ni ofrece ideas para ello.**

## ÁMBITO 2: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAS

### Fortalezas

---

#### *Procesos en la organización:*

- Las ofertas de empleo se redactan sin hacer distinción por sexo.
- Los canales prioritarios utilizados para la comunicación de puestos vacantes son canales internos de la empresa (intranet y paneles informativos) y webs de selección de personal.
- El personal encargado de realizar las entrevistas en los procesos de selección se encuentra sensibilizado o tiene formación en materia de igualdad.
- Este equipo dirige sus esfuerzos por realizar las entrevistas siguiendo un guion estructurado cuyo objetivo es conocer las competencias y capacidades de cada persona con independencia del género.
- El histórico de contratación refleja que en los últimos cinco años se ha contratado mujeres con una edad comprendida entre los 28 y 38 años.
- Tanto hombres como mujeres cuentan con una antigüedad similar en EXKAL.

#### *Percepciones de la plantilla que han cumplimentado los cuestionarios de opinión:*

- El 82% piensa que en EXKAL, **todas las personas tienen las mismas opciones de empezar a trabajar** frente a un 11% que considera que las opciones son diferentes según el sexo. Si realizamos el análisis según sexo se observa una diferencia de 9 puntos porcentuales entre la opinión de las mujeres y la de los hombres. Las

mujeres piensan en un 75% que tienen las mismas posibilidades que los hombres de empezar a trabajar, sin embargo, el 84% de los hombres lo piensa así.

### Oportunidades de mejora

#### *Procesos en la organización:*

- No existe un registro oficial de entrevistas realizadas según sexo por lo que se propone **registrar las candidaturas recibidas y las entrevistas realizadas según sexo.**
- Sería interesante que **todas las personas que realizan los procesos de selección tuvieran incorporada la perspectiva de género.**
- En lo que respecta a los procesos de toma de decisión de la empresa, cabe señalar que el **80% de los responsables de EXKAL son hombres.**
- A pesar de que tanto hombres como mujeres cuentan con una **antigüedad similar** en EXKAL, se observa diferencia entre las personas que llevan entre 1 y 3 años, ya que en el caso de los hombres es el 20% y en el caso de las mujeres 27%; y entre quienes tienen contrato con la empresa desde hace 3 años que en el caso de las mujeres desciende al 13 % mientras que los hombres siguen siendo el 20%.

#### ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA

	% MUJERES	% HOMBRES	% SOBRE TOTAL
Menos de 6 meses	53%	52%	52%
De 6 meses a 1 año	0%	2%	1%
De 1 a 3 años	27%	20%	22%
De 3 a 6 años	13%	20%	19%
De 6 a 9 años	7%	6%	6%
9 años o más	0%	0%	0%
Total	100%	100%	100%

- Incluir en todos los procesos de participación la **perspectiva de género** para el análisis de resultados.

### ÁMBITO 3: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA

#### Fortalezas

#### *Procesos en la organización:*

- EXKAL cuenta con una plantilla joven. **El 63% de la plantilla tiene menos de 40 años** y este porcentaje aumenta hasta el 73% en el caso de las mujeres.

## Oportunidades de mejora

---

### *Procesos en la organización:*

- **La plantilla de EXKAL está masculinizada.** El 72% de las personas que trabajan en la asociación son hombres y el 28 % mujeres.
- **Revisar aquellas áreas** en las que la representación masculina es notablemente superior, para conocer las causas y proponer alternativas en futuras incorporaciones para equilibrar la representación.
- Atendiendo a la distribución por sexo en las diferentes **categorías laborales**, se observa que la gran mayoría de la plantilla se ubican en la categoría “personal especialista” (72%), de este resultado el 78% son hombres y el 22% mujeres. El resto de la plantilla aparecen como “personal técnico” (28%), de este resultado el 61% son hombres y el 43% son mujeres.
- A igualdad de condiciones, **priorizar la contratación de mujeres en aquellos puestos o grupos profesionales de menor cualificación o donde haya una representación masculina mayoritaria.**
- **Formar en materia de igualdad** y en gestión de personas desde la perspectiva de género a las personas que ocupan **puestos de responsabilidad.**

## ÁMBITO 4: FORMACIÓN

### Fortalezas

---

#### *Procesos en la organización:*

- En cuanto a formación como desarrollo profesional, **EXKAL facilita** a todas las personas y en todos los puestos la posibilidad de **realizar acciones de formación o desarrollo profesional dentro de la jornada laboral.**
- El Plan de formación de EXKAL tiene en cuenta horarios y modalidades para adaptarse a las necesidades de conciliación de las personas de la plantilla.

#### *Percepciones de la plantilla que han cumplimentado los cuestionarios de opinión:*

- **El 82% de las personas encuestadas afirman que todas las personas cuentan con las mismas posibilidades de formación** y el 16% no se manifiesta sobre el tema. El 2% considera que las posibilidades de formación son diferentes según el sexo.

## Oportunidades de mejora

---

*Percepciones de la plantilla que han cumplimentado los cuestionarios de opinión:*

- A pesar de que tan sólo un 26% de la plantilla ha solicitado a la empresa sus necesidades de formación frente al 49% que no las ha planteado, el 38% considera que EXKAL le ofrece la formación necesaria para desarrollarse profesionalmente. Sin embargo un 15% considera que no se le brinda la formación oportuna para su desarrollo y el 23% indica que sólo en parte.
- Es interesante destacar la abstención en las respuestas respecto al este tema. En algunos casos, quienes no se manifiestan ni sobre su demanda de formación ni sobre la oferta de EXKAL, alcanzan el 27% .

**¿Crees que en EXKAL las mujeres y los hombres tienen las mismas posibilidades para formarse?**

	Mujeres	Hombres	Total plantilla
Si	67%	86%	82%
No	8%	0%	2%
NS/NC	25%	14%	16%
Total	100%	100%	100%

**¿Has tenido la oportunidad de plantear a la empresa tus necesidades de formación para poder desarrollarte profesionalmente?**

	Mujeres	Hombres	Total plantilla
Si	33%	24%	26%
No	58%	47%	49%
NS/NC	8%	29%	25%
Total	100%	100%	100%

**¿La empresa te ofrece la formación que solicitas para poder desarrollarte profesionalmente?**

	Mujeres	Hombres	Total plantilla
Si	25%	41%	38%
No	33%	10%	15%
En parte	25%	22%	23%
NS/NC	17%	27%	25%
Total	100%	100%	100%

- El análisis de las tablas detalladas muestra que los hombres consideran, en mayor medida, que las opciones de formación son iguales para ambos sexos, mientras que las mujeres no lo tienen tan claro. Además, ellos afirman en un porcentaje superior al de las mujeres (41% hombres - 25% mujeres) que la empresa les ofrece la formación solicitada, a pesar de que ellas han planteado en EXKAL sus necesidades en mayor medida que los hombres (33% mujeres-24% hombres).
- Se propone **diseñar el plan anual de formación de la organización teniendo en cuenta los diferentes horarios y modalidades de trabajo de las personas.**

## ÁMBITO 5: PROMOCIÓN PROFESIONAL

### Fortalezas

---

#### *Procesos en la organización:*

- Desde EXKAL se ha realizado de forma específica un análisis para valorar si los criterios establecidos para poder promocionar se ajustan a las necesidades reales del puesto.
- La **flexibilidad horaria o la formación** (entre otros) son medidas específicas que se aplican en el acceso a los puestos de responsabilidad. Si bien, el objetivo principal no busca favorecer el acceso de las mujeres a estos puestos, es evidente que **facilita la conciliación de quienes acceden a estos puestos.**
- Se realizan evaluaciones a toda la plantilla para medir el desempeño en base a competencias.
- El 100% de las personas responsables que ha cumplimentado el cuestionario piensa que EXKAL establece criterios objetivos para que regulen la promoción profesional de mujeres y hombres en igualdad de condiciones.

### Oportunidades de mejora

---

#### *Datos de Plantilla:*

- Contar con **datos desagregados por sexo, sobre las promociones** de los últimos años ayudaría a conocer la incidencia real de los procesos de promoción sobre las mujeres y los hombres de la empresa.

#### *Procesos en la organización:*

- La promoción se realiza indistintamente sin tener en cuenta el género, sin embargo, los datos revelan que los puestos de responsabilidad recaen únicamente en los

hombres. Por lo tanto, realizar este **análisis con perspectiva de género** puede aportar una visión más ajustada sobre los perfiles de las personas responsables.

- **Revisar, con perspectiva de género, los criterios establecidos para promocionar,** teniendo en cuenta que algunos pueden tener impacto negativo para las mujeres.
- Establecer y difundir, entre la plantilla, las competencias profesionales que pueden facilitar la promoción a otros puestos de trabajo.

#### *Datos plantilla:*

- El 61% considera la promoción laboral como un desarrollo profesional que en EXKAL, puede ser alcanzado tanto por hombres como por mujeres. El 13% indica que hay diferencias y el 26% no sabe o no contesta.
- Realizando el análisis por sexo, se observa que las mujeres manifiestan a partes iguales (42 % en ambos casos) tanto que las opciones de promoción son las mismas como que son diferentes para hombres y mujeres. Sin embargo, los hombres consideran en un 65% de los casos que las posibilidades de ascenso laboral son iguales para ambos sexos.
- Estudiar los perfiles femeninos con potencial y realizar entrevistas con estas mujeres para detectar y en su caso, tratar de solventar, las posibles barreras para su promoción dentro de la organización.

## **ÁMBITO 6: CONDICIONES DE TRABAJO**

### Fortalezas

---

#### *Datos de Plantilla:*

- El 95% de la plantilla de EXKAL cuenta con un contrato de trabajo a tiempo completo.
- EXKAL cuenta con un registro específico de los datos desagregados por sexo y categoría laboral.

#### *Percepciones de la plantilla que han cumplimentado los cuestionarios de opinión:*

- Respecto a **las condiciones laborales, el 70% considera que son iguales para hombres** que para mujeres, un 7% señala que hay diferencias y un 23 % no se manifiesta al respecto.

*Procesos en la organización:*

- EXKAL se rige por el “Convenio Colectivo del Sector Industrias Siderometalúrgicas de Navarra”. Este convenio recoge de manera específica en la Sección I, el reconocimiento a la Igualdad de Oportunidades, y en la Sección II, la necesidad de elaborar y aplicar Planes de Igualdad en las empresas.

Oportunidades de mejora

---

*Datos de Plantilla:*

- Atendiendo al tipo de contrato, los datos revelan que el 59% de mujeres tienen un contrato indefinido a jornada completa mientras que el dato para los hombres es del 68%

*Percepciones de la plantilla que han cumplimentado los cuestionarios de opinión:*

- Analizando la valoración que realizan hombres y mujeres sobre las condiciones laborales, se desprende que la percepción es diferente según el sexo. El 25% de las mujeres observa diferencias en las condiciones en las mientras que el caso de los hombres este porcentaje desciende al 2%. Sin embargo el 73% de los hombres considera que no hay diferencias frente al 58% de las mujeres cree que las condiciones son iguales.

¿Crees que en EXKAL las mujeres y los hombres disfrutan de las mismas condiciones laborales (reconocimiento, seguridad, bienestar... etc.)?

	Hombres	Mujeres	Total plantilla
Si	58%	73%	70%
No	25%	2%	7%
NS/NC	17%	24%	23%
Total	100%	100%	100%

*Procesos en la organización:*

- Se propone formar en materia de igualdad de oportunidades a las **personas que ocupan puestos de responsabilidad.**
- Centrando el análisis en las personas que forman el equipo de Representación Legal de las personas Trabajadoras sería interesante que tuvieran formación específica en materia de igualdad.

## ÁMBITO 7: RETRIBUCIONES

### Fortalezas

---

#### *Procesos en la organización:*

- EXKAL cuenta con un sistema de valoración de puestos de trabajo que regula los salarios, complementos y beneficios.
- A pesar de que los hombres, en proporción, ocupen puestos de mayor categoría laboral y por lo tanto, mejor retribuidos económicamente que las mujeres, en EXKAL, **existe un equilibrio entre la remuneración que perciben las mujeres con la que perciben los hombres.**
- Los complementos retributivos valoran por igual las contribuciones realizadas por los trabajos de mujeres y hombres y así queda reflejado en el convenio que regula las condiciones de trabajo en EXKAL.

### Oportunidades de mejora

---

#### *Datos de Plantilla:*

- Sistematizar las evaluaciones para medir el desempeño, en base a competencias, a todas las personas de la empresa.

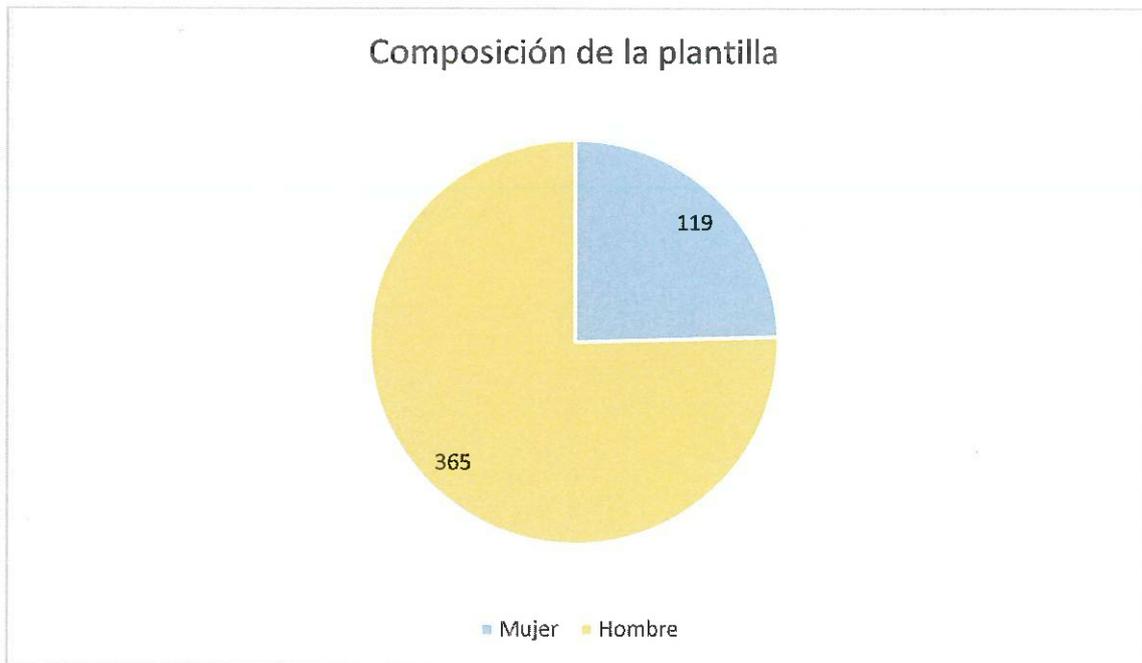
## ÁMBITO 7.1: REGISTRO Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA (DATOS ACTUALIZADOS 2020)

El diagnóstico se ha realizado durante el 2021, por lo que para el análisis de indicadores que requieren mostrar la situación de la empresa se han tenido en cuenta las personas trabajadoras que han estado de alta durante 2020 (por ejemplo análisis retributivo). El análisis de los indicadores que muestran la evolución durante un período, comprende los datos de 2019 a 2020.

### **A. Condiciones laborales.**

1. Presencia de mujeres y hombres en toda la organización.

En 2020 De las 484 personas trabajadoras que en 2020 estuvieron de alta en la empresa, 119 eran mujeres y 365 eran hombres por lo que la distribución porcentual por género es: 25% femenino frente a un 75% masculino.

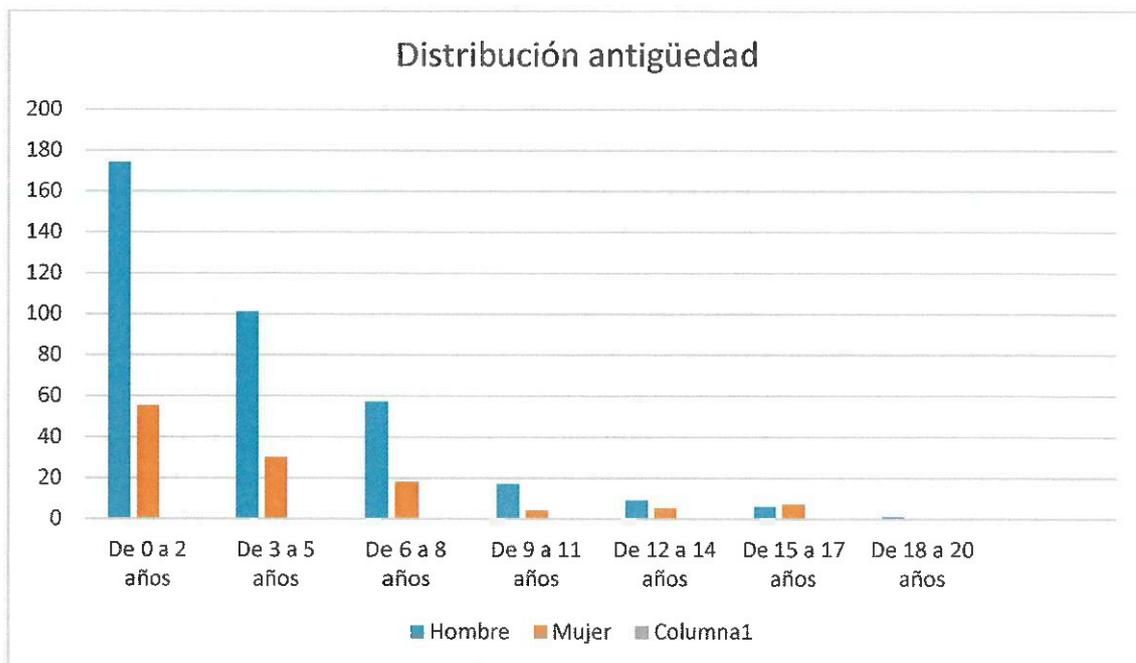


A la vista de los resultados, se aprecia un desequilibrio respecto a la presencia de mujeres, siendo esta la composición habitual en el sector de la empresa. No obstante, la empresa asume el compromiso de fomentar la contratación de mujeres, estableciéndose como uno de los objetivos del presente plan de igualdad.

## 2. Características de la plantilla.

Antigüedad:

Antigüedad	Hombre	Mujer	Total	% Mujeres
De 0 a 2 años	174	55	229	24%
De 3 a 5 años	101	30	131	23%
De 6 a 8 años	57	18	75	24%
De 9 a 11 años	17	4	21	5%
De 12 a 14 años	9	5	14	36%
De 15 a 17 años	6	7	13	54%
De 18 a 20 años	1	0	1	-
<b>Total general</b>	<b>365</b>	<b>119</b>	<b>484</b>	



Se puede apreciar que en los niveles más bajos de antigüedad, las mujeres representan aproximadamente el mismo porcentaje que en el total de la empresa, sin embargo en el rango de 12 a 14 años y de 15 a 17 años la presencia de las mujeres se incrementa. Esto significa que las mujeres suelen estar de media más años que los hombres.

### 3. Condiciones contractuales de mujeres y hombres

Distribución por tipo de contrato:

Datos en porcentaje sobre los colectivos mujeres sobre mujeres

Tipo de contrato	Mujer	% del total
LABORAL TEMPORAL	9	8%
LABORAL FIJO	110	92%
<b>Total general</b>	<b>119</b>	<b>100%</b>

Datos en porcentaje sobre los colectivos hombres sobre hombres

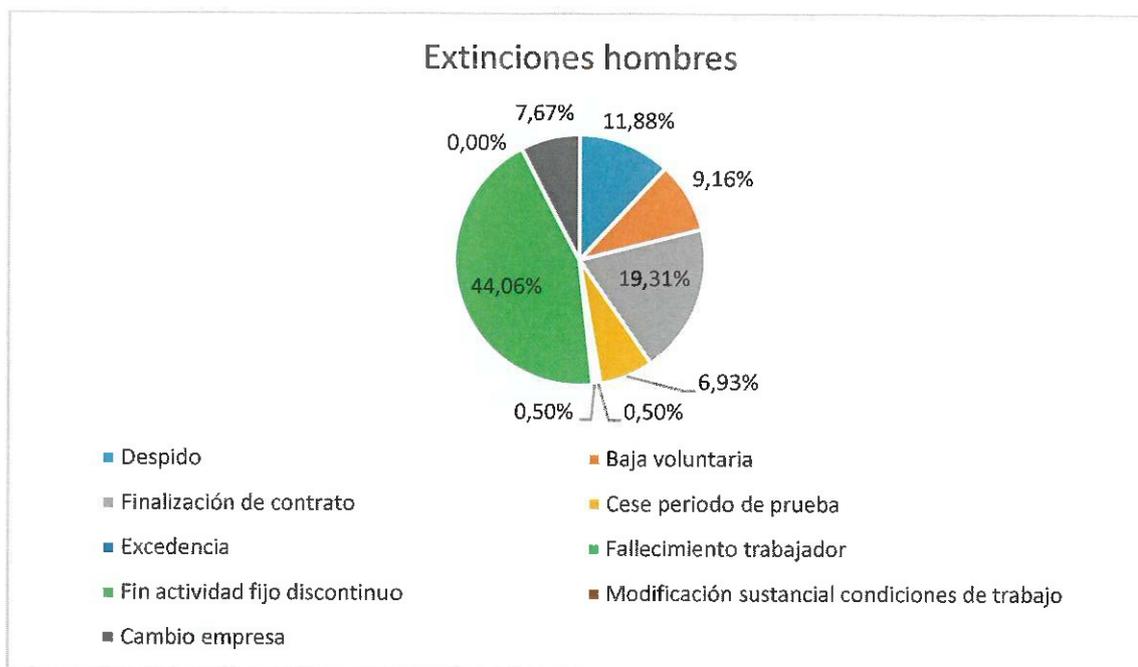
Tipo de contrato	Hombres	% del total
LABORAL TEMPORAL	35	10%
LABORAL FIJO	330	90%
<b>Total general</b>	<b>365</b>	<b>100%</b>

Teniendo en cuenta los datos, la plantilla de EXKAL es estable, la mayoría dispone de un contrato indefinido, representando el 92% de las mujeres y el 90% de los hombres, existiendo igualdad entre mujeres y hombres. Los contratos temporales, son la excepción, siendo utilizados por la empresa para cubrir proyectos puntuales e interinidades.

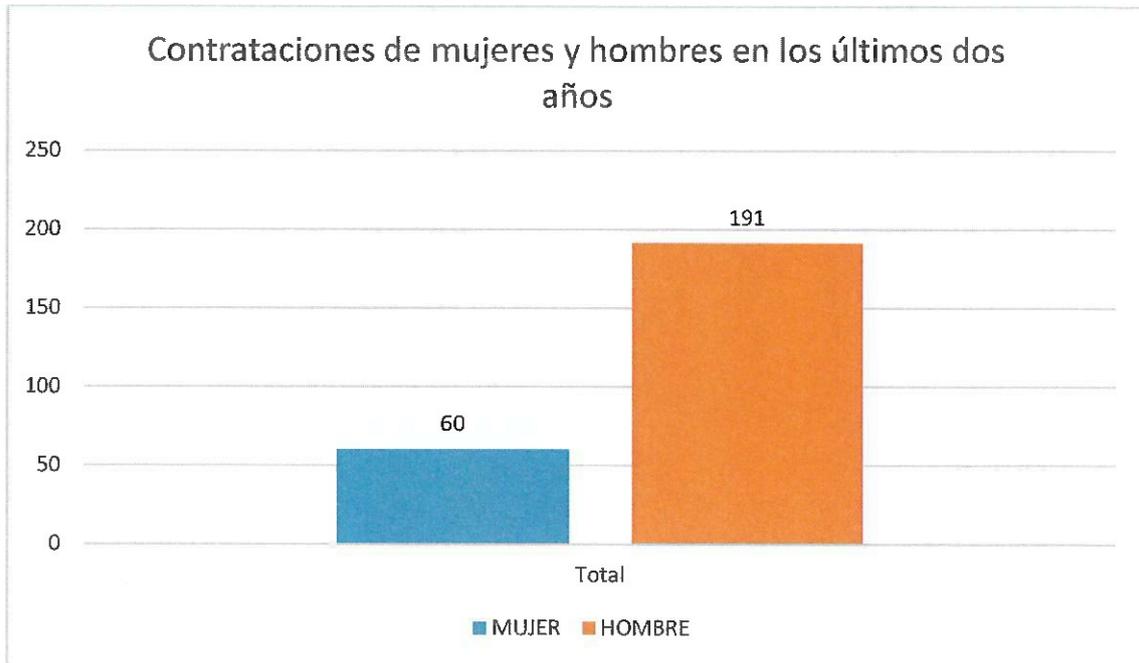
#### 4. Evolución y motivos de las extinciones de la relación laboral

Extinciones de la relación laboral en el periodo 2019 y 2020.

	Núm. extinciones
MUJER	104
HOMBRE	404
<b>Total general</b>	<b>508</b>



## 5. Evolución contrataciones en los últimos dos años



Se puede observar que en los últimos dos años se ha contratado a 60 mujeres alcanzando un 24% de las contrataciones. En estos valores no se está teniendo en cuenta los llamamientos de trabajadores fijos discontinuos sino que se trata de altas iniciales. El fomento de la contratación femenina se trata de un punto a tener en cuenta en el presente plan de igualdad.

## 6. RETRIBUCIÓN

El análisis de la brecha salarial se ha realizado en base a los siguientes criterios:

- El análisis se ha realizado en base a las percepciones percibidas por las personas trabajadoras fijas y temporales del ejercicio 2020.
- Se han anualizado las percepciones para realizar la comparativa (evitar el impacto de incorporaciones y/o bajas durante el año y jornadas parciales). Se han tenido en cuenta los siguientes conceptos salariales: salario base, plus convenio, paga extra junio y Navidad, antigüedad, retribución voluntaria, diferencia nómina anterior, salario mínimo garantizado, plus objetivos, complemento de formación, complemento de responsabilidad, complemento de productividad, pequeños gastos visita clientes, a cuenta convenio, atrasos, complemento compromiso y complemento disponibilidad horaria.

El promedio anual normalizado es el siguiente:

Categoría/Grupo Profesional	N° personas		%	Total Retribuciones		
	Mujeres	Hombres		Mujeres	Hombres	Diferencia
001 GRUPO 1	7,00	29,00	19,44%	36.845,57	45.961,33	19,83%
002 GRUPO 2	4,00	10,00	28,57%	26.786,90	38.538,05	30,49%
003 GRUPO 3	3,00	12,00	20,00%	23.952,00	26.316,34	8,98%
004 GRUPO 4	4,00	9,00	30,77%	24.106,73	25.756,84	6,41%
005 GRUPO 5	23,00	90,00	20,35%	23.704,20	24.166,10	1,91%
006 GRUPO 6	66,00	160,00	29,20%	22.633,77	22.597,02	-0,16%
007 GRUPO 7	12,00	55,00	17,91%	21.362,81	21.399,99	0,17%

La mediana anual normalizada es la siguiente:

Categoría/Grupo Profesional	N° personas		%	Total Retribuciones		
	Mujeres	Hombres		Mujeres	Hombres	Diferencia
001 GRUPO 1	7,00	29,00	19,44%	37.765,37	40.991,74	7,87%
002 GRUPO 2	4,00	10,00	28,57%	26.308,97	29.487,54	10,78%
003 GRUPO 3	3,00	12,00	20,00%	24.894,58	25.996,28	4,24%
004 GRUPO 4	4,00	9,00	30,77%	24.109,05	25.843,44	6,71%
005 GRUPO 5	23,00	90,00	20,35%	23.254,35	23.953,00	2,92%
006 GRUPO 6	66,00	160,00	29,20%	22.575,70	22.575,70	
007 GRUPO 7	12,00	55,00	17,91%	21.467,12	21.467,16	

Del análisis realizado se puede concluir que no se aprecian diferencias relevantes en las categorías profesionales excepto en el grupo 2. La razón se debe a que en este grupo profesional se encuentra un trabajador con una antigüedad en el puesto de más de 15 años y con un puesto de elevada responsabilidad.

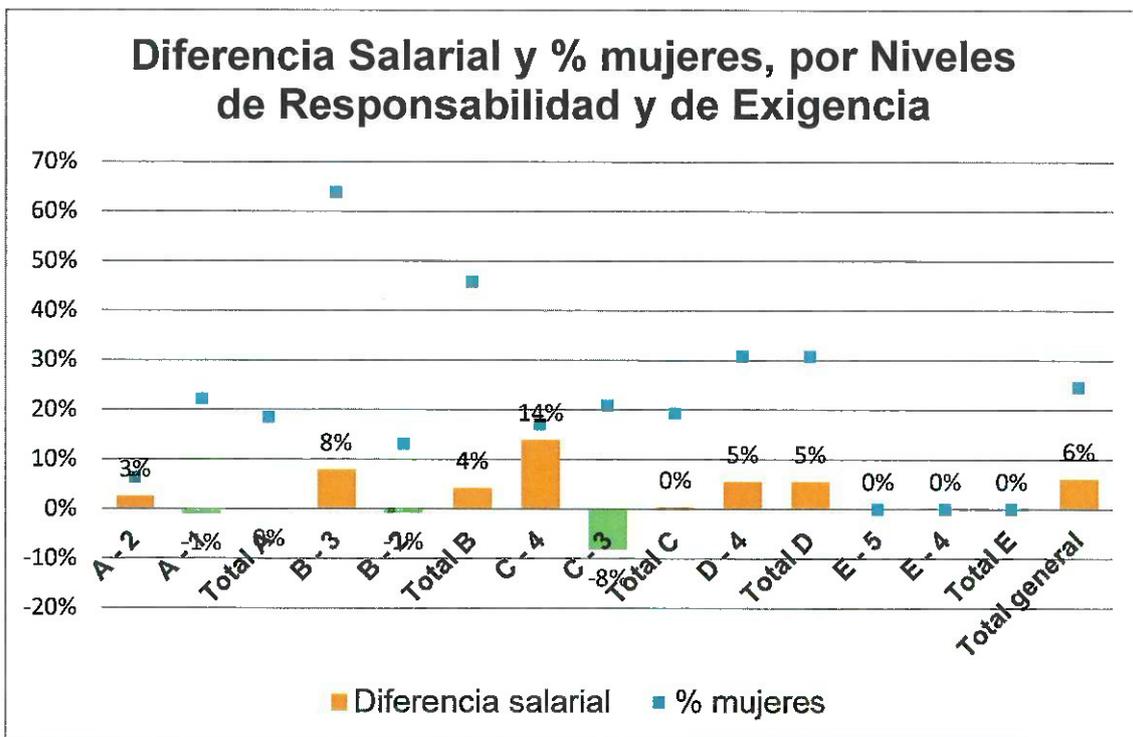
#### **Niveles de responsabilidad y exigencia relacionado con retribución**

En cuanto a la relación de la retribución normalizada y los niveles de responsabilidad y de exigencia, no se aprecian diferencias relevantes.

Para el análisis del nivel de exigencia se ha informado el valor 1 para aquellos puestos en los que se requiere un nivel de exigencia inferior y el valor 5 para los puestos en los que la exigencia requerida es muy elevada.

En cuanto al análisis del nivel de responsabilidad se ha informado el valor A para aquellos puestos en los que se requiere un nivel de exigencia inferior y el valor E para los puestos en los que la exigencia requerida es muy elevada.

Niveles de Responsabilidad // Exigencia	% mujeres	Diferencia Salarial			
		Salario Base + Complem	Salario Base	Comptos Sal.	Comptos No Sal.
A - 2	6%	3%	1%	79%	
A - 1	22%	-1%	-1%	-35%	
<b>Total A</b>	<b>19%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>24%</b>	
B - 3	64%	8%	2%	80%	
B - 2	13%	-1%	-1%	13%	
<b>Total B</b>	<b>46%</b>	<b>4%</b>	<b>1%</b>	<b>66%</b>	
C - 4	17%	14%	5%	80%	
C - 3	21%	-8%	-2%	-55%	
<b>Total C</b>	<b>19%</b>	<b>0%</b>	<b>1%</b>	<b>-4%</b>	
D - 4	31%	5%	-1%	26%	
<b>Total D</b>	<b>31%</b>	<b>5%</b>	<b>-1%</b>	<b>26%</b>	
E - 5					
E - 4					
<b>Total E</b>					
<b>Total general</b>	<b>25%</b>	<b>6%</b>	<b>0%</b>	<b>61%</b>	<b>-226%</b>



En el total general, la diferencia de retribución es del 6,0%.

Es en el Nivel C-4 donde se observa la máxima diferencia de retribución, siendo del 13,9%, teniendo en cuenta que las mujeres suponen el 17,1% de las personas de esa subdivisión.

## **ÁMBITO 8: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.**

### Fortalezas

---

#### *Procesos en la organización:*

- En EXKAL se intenta **favorecer el trabajo flexible en tiempos y espacios**, siempre que las exigencias de la producción lo permitan.
- Entre las **medidas de conciliación** disponibles en la empresa se encuentran la flexibilidad horaria, las reducciones de jornada, permisos retribuidos y excedencia.
- EXKAL cuenta con **sala de lactancia** a disposición de aquellas mujeres que la necesiten.

#### *Percepciones de la plantilla que han cumplimentado los cuestionarios de opinión:*

- El **75% de las personas afirma no tener dificultades** para atender necesidades personales, familiares y laborales debido a su trabajo frente al 18% que afirma tenerlas. Mujeres y hombres afirman en un 75% de los casos no tener dificultades para conciliar, sin embargo un 25% de las mujeres reconocen tener dificultades frente al 16% de los hombres que no se ven en ese aprieto.

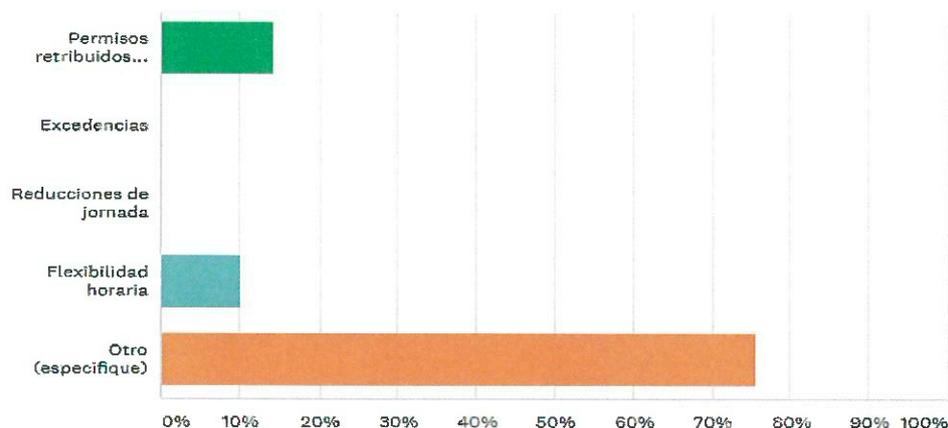
### Oportunidades de mejora

---

#### *Percepciones de la plantilla que han cumplimentado los cuestionarios de opinión:*

- El **57% de quienes han cumplimentado el cuestionario consideran que se proponen medidas que favorecen la conciliación** sin embargo, un 13% considera que la empresa) no ofrece facilidades para conciliar. El 30% manifiesta que no sabe o no contesta.
- Efectivamente, existe un **desconocimiento sobre las medidas de conciliación** disponibles el 43% de la plantilla no conoce las medidas de conciliación disponibles, el 21% las conoce en parte y un 16% no sabe o no contesta.
- Centrando el análisis en las mujeres:

- El 50% considera que EXKAL ofrece medidas para favorecer la conciliación, aunque sólo un 25% reconoce abiertamente saber de cuales se trata. El 58% no las conoce y el 17% afirma conocerlas en parte.
- El desconocimiento de este derecho es el argumento presentado por el 17% de las mujeres que señalan no haberse acogido a estas medidas, seguido, a partes iguales por quienes consideran que no cubren sus necesidades, no pueden reducir sus ingresos o piensan que estaría mal visto.
- Un tercio de las mujeres (33%) que no las han utilizado reconoce que no ha tenido la necesidad.
- Respecto a los hombres:
  - El 59% de los hombres considera que EXKAL plantea opciones para poder conciliar y el 18% declara conocer las medidas disponibles frente a quienes no las conocen (son más del doble: 39%). El 22% reconoce conocerlas en parte y el 20% no se manifiesta.
  - Un 14% emplean o han empleado alguna de ellas, siendo los permisos retribuidos y la flexibilidad horaria un 14% y un 10% respectivamente.



- Los motivos argumentados por los hombres para justificar su uso reducido de las medidas de conciliación, responden principalmente a una cuestión de falta de necesidad (49%).

Motivo	% mujeres	% hombres
No los he necesitado hasta ahora	33%	49%
No sabía que tuviera esos derechos	17%	25%
Supone reducir mis ingresos y no me lo puedo permitir	8%	6%
Mi puesto de trabajo no me lo permite	0%	2%
Creo que estaría mal visto	8%	4%
No son útiles para solucionar mis necesidades	8%	0%
Otros motivos	33%	26%

- Del total de personas que señalan tener dificultades para conciliar, el 73% son hombres.
- Tanto hombres como mujeres dirigen las propuestas de conciliación hacia la **flexibilidad horaria**, y las mujeres plantean también la difusión de estas medidas entre la plantilla y no realizar turnos para poder mantener la planificación familiar.
- La percepción de la plantilla sobre quién utiliza las medidas de conciliación, muestra que no hay nadie que piense que son utilizadas mayoritariamente por hombres. El 6% considera que las mujeres son quienes utilizan estas medidas y la mayoría de los que han contestado opinan que las medidas se utilizan indistintamente tanto por mujeres como por hombres (30%). Estos datos difieren de los obtenidos con las anteriores preguntas, ya que casi ninguna mujer manifiesta haber utilizado las medidas de conciliación.
- Respecto a la dificultad de determinados puestos de trabajo/profesionales para utilizar las medidas de conciliación, el 32%, de las personas que han contestado el cuestionario (no hay diferencias por sexo), considera que **hay profesionales con mayor dificultad, y aluden a los responsables, como las personas que pueden presentar mayores dificultades**. Destacar que, como en la mayoría del cuestionario, es frecuente que no respondan a las preguntas, en este caso el 64%.
- En esta línea, se muestran los datos relativos a la disponibilidad horaria. Tan solo un 7% afirma que la empresa apuesta por reducir el nivel de exigencia de disponibilidad, mientras que el 30% indica que no y la mayor parte de las personas encuestadas no saben o no contestan (64%). Estos datos apenas varían realizando el análisis por sexo.
- El 25% de los responsables encuestados afirman haber percibido ese esfuerzo. El 75% restante no saben/no contestan. Este dato refleja que o bien no se han implementado o que no se percibe entre el equipo de responsables.

*Procesos en la organización:*

- **Desde que se aprobaron estas medidas no ha habido incorporaciones o modificaciones** que se adapten a las necesidades de conciliación de la vida personal y familiar de la plantilla.
- Las personas que llevan tiempo en la asociación conocen de su existencia, pero **no se comunican de forma oficial a las nuevas incorporaciones**.
- Realizar una **campaña de comunicación a la plantilla sobre las medidas de conciliación acompañada de la revisión de los criterios establecidos para la promoción laboral** de tal manera que la plantilla no perciba el acogerse a estas

medidas como una dificultad para mantener el empleo o un freno a su desarrollo profesional.

- EXKAL tiene la oportunidad de realizar **campañas de concienciación** que promuevan la corresponsabilidad para equilibrar el uso de medidas para el cuidado de menores y personas mayores que realizan mujeres y hombres.
- Regular **medidas de conciliación que tienen que ver con una cultura de empresa que considera la conciliación de la vida familiar, laboral y personal como aspecto clave** en la gestión de los recursos humanos, y que aportan una mejora en la calidad laboral y personal de la plantilla: sustitución en periodos de ausencia de una persona por motivos familiares, acercamiento de distintas personas de la unidad familiar, formación interna en horario laboral, elección preferente de vacaciones para personas con responsabilidades familiares, etc.

## ÁMBITO 9: SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

### Fortalezas

---

#### *Procesos en la organización:*

- En EXKAL **existe un Protocolo de acoso** que incluye el moobing y el acoso sexual.
- En dicho protocolo se establece un **Comité de seguimiento** y la figura de “**asesor o asesora confidencial**” cuya misión será la de canalizar las quejas y denuncias que por acoso.
- Además, se han diseñado **medidas de apoyo a las víctimas de violencia de género**.
- EXKAL cuenta con un protocolo de “Resolución de conflictos” cuya función es esencialmente preventiva y de actuación en la fase más precoz de los problemas. Considera los conflictos como un riesgo psicosocial y establece medidas para abordarlos en el menor tiempo posible.
- La persona o equipo responsable de la prevención en la empresa esta sensibilizado en materia de salud laboral desde la perspectiva de género.

### Oportunidades de mejora

---

#### *Procesos en la organización:*

- Se propone **revisar el protocolo de acoso y ampliar el procedimiento** en caso de acoso sexual o por razón de sexo con el objetivo de recoger el proceso de gestación de estas situaciones y proteger a las personas que se sientan acosadas, habitualmente, mujeres.

- De la misma forma, parece conveniente **difundir el protocolo entre la plantilla** para concienciar y sensibilizar sobre el tema y, al mismo tiempo, evidenciar el compromiso de EXKAL al respecto.
- Se propone **incorporar la perspectiva de género en las revisiones médicas, así como en los protocolos de prevención.**
- Incluir una **evaluación de riesgos psicosociales** en las encuestas de clima laboral que permita realizar una extracción de **datos desagregada por sexo**, para poder detectar factores de la organización del trabajo que pudieran influir negativamente en la salud física o psicológica del personal.

*Percepciones de la plantilla que han cumplimentado los cuestionarios de opinión:*

- El 36% de las personas que han completado el cuestionario creen que EXKAL se preocupa por crear un ambiente de trabajo que evita que haya situaciones de abuso sexual. El 13% afirma que NO es una preocupación específica de EXKAL y el 51% no se ha manifestado respecto a esta afirmación bien porque no lo saben o no quieren contestar.
- Si el análisis versa sobre las opiniones, son un 42% de las mujeres quienes piensan que SI se cuida el entorno para evitar situaciones de abuso sexual. El mismo porcentaje decide no contestar y un 16% afirma rotundamente que NO.
- Respecto a los hombres, se incrementa hasta el 53% el porcentaje de quienes deciden no contestar y se reducen al 12% quienes consideran que NO se dan las condiciones adecuadas. Llama la atención que hay menos hombres, que mujeres, que piensan que SI se cuida el entorno para evitar situaciones de abuso sexual (35% frente al 42%).

**¿Crees que la empresa se preocupa por crear un ambiente de trabajo que evita que haya situaciones de acoso sexual (comportamiento de naturaleza sexual) y acoso por razón de sexo (comportamiento debido al sexo de una persona)?**

	Hombres	Mujeres	Total plantilla
Si	35%	42%	36%
No	12%	16%	13%
NS/NC	53%	42%	51%
Total	100%	100%	100%

- El 60% de las personas encuestadas afirma rotundamente no haber conocido ninguna situación de acoso sexual o por razón de sexo. Un 32% no manifiesta si conoce o no alguna situación y el **8% reconoce saber de ellas.**

- Aquellas personas que están al tanto de estas situaciones son hombres en un 60% de los casos y mujeres en el 40% restante.
- La mayoría de las situaciones identificadas se refieren al **acoso por razón de sexo (60%) y en un 40% se reconoce un acoso sexual y por razón de sexo**
- En todo caso, el 36% de las personas encuestadas consideran que **sabrían qué hacer o a quién dirigirse** en caso de que conociesen o viviesen una situación de acoso del género y señalan entre las personas de referencia a su encargado directo en mayor medida y Recursos Humanos.

## ÁMBITO 10: LENGUAJE, COMUNICACIÓN y PARTICIPACIÓN

### Fortalezas

---

#### *Procesos en la organización:*

- Desde EXKAL **se visibiliza a las mujeres en la publicidad o actividad promocional** rompiendo con los estereotipos adoptados por la sociedad (mujer en determinadas profesiones y roles).
- El acceso a **los canales de comunicación disponibles está abierto** para todas las personas que integran la EXKAL

### Oportunidades de mejora

---

#### *Procesos en la organización:*

- Diseñar un **decálogo para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje y las imágenes** en la organización, que pueda ser consultado por todas las personas para crear textos y comunicaciones inclusivas.
- Planificar la manera de **incorporar el compromiso con la igualdad de la organización** en sus acciones de publicidad y promoción.
- Introducir en los canales de difusión propios de la organización: circulares, Intranet, tablón de anuncios, etc... **información sobre medidas adoptadas en materia de igualdad y los avances conseguidos.**

## ÁMBITO 11: PROCESOS DE PRODUCCIÓN Y PRESTACIÓN DE SERVICIOS

### Fortalezas

---

#### *Procesos en la organización:*

- **EXKAL** ha adquirido el compromiso para la incorporación de la igualdad de manera transversal en la empresa y de esta forma **se configura como motor de cambio en su entorno.**

### Oportunidades de mejora

---

#### *Procesos en la organización:*

- **Medir las exigencias de producción** o de prestación de servicios desde la perspectiva de género: esfuerzo físico, tiempos de descanso, si se requiere especial disponibilidad para desplazamientos o viajes...etc.
- **Colaborar con otras empresas** y organizaciones para la implantación de medidas o planes de igualdad.
- Incorporar **criterios de respeto y promoción de la igualdad** entre mujeres y hombres para la selección de **empresas proveedoras** de manera que entre las que tengan similar valoración, se priorice la contratación de empresas que cumplen con estos criterios.

### III. PLANIFICACIÓN DE OBJETIVOS Y MEDIDAS

Los objetivos que plantea EXKAL son:

- ✓ Promover la igualdad entre mujeres y hombres en la estructura organizativa de la empresa, favoreciendo el desarrollo de las personas.
- ✓ Incorporar a las mujeres de forma integral en la estrategia de desarrollo del talento de la empresa en cuanto a selección, promoción laboral y formación.
- ✓ Fomentar procesos de comunicación y participación accesibles y formales para todas las personas en la empresa.
- ✓ Fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
- ✓ Promover una política retributiva igualitaria que evite sesgos por género.
- ✓ Prevenir y dar respuesta a las posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
- ✓ Promover un entorno de trabajo digno y seguro para todas las personas.

Al objeto de facilitar el seguimiento de las medidas recogidas en el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de EXKAL, se han diseñado Indicadores de realización para permitir evaluar la marcha y nivel de desarrollo de las mismas.

Se ha determinado, además, la previsión temporal de las medidas a realizar en los próximos 3 años, formalizando el compromiso de la Dirección con la implementación del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la entidad.

El esquema completo de Medidas, junto con los Indicadores de realización y la Temporalidad previsto para este Plan de Igualdad, es el especificado en las tablas que a continuación se desarrollan.

Ámbito 1. Compromiso y cultura de la organización						
MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES o IMPLICADAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	1º Sem. 2020	1º Sem. 2021	2º Sem. 2021	1º Sem. 2022
1.1.- Recoger por escrito el valor, objetivo o compromiso social con la igualdad en el Plan Estratégico de la empresa.	Gerencia	- El Plan Estratégico de EXKAL recoge la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres como uno de sus valores.				
1.2.- Mencionar de forma específica en la web el compromiso de EXKAL con la Igualdad	Marketing RRHH	- El compromiso se visualiza en la pantalla principal de EXKAL - Una comunicación visible en la página web de la empresa - Aparecen al menos tres medidas del Plan en la web				
1.3.-Mantener el grupo de trabajo (Comisión de Igualdad)	Gerencia	- Nombre y apellidos de las personas que forman la Comisión de igualdad - Nº de horas de formación en igualdad realizadas por las personas que componen el grupo. -Actas sobre temas tratados /contenidos				
1.4.-Designar a una persona responsable de la igualdad en la empresa con formación específica en Igualdad (plantilla, personas socias, familias)	Gerencia	-Perfil de la persona designada - Número de horas de formación en igualdad de esta persona				

<p>1.5.- Comunicar la elaboración y puesta en marcha del Plan de Igualdad a toda la plantilla</p>	<p>Gerencia Departamento comunicación Comisión de igualdad</p>	<p>- Nº acciones de comunicación de puesta en marcha del Plan de Igualdad - Nº de personas asistentes a las acciones desagregando los datos por sexo, -Contenidos de la acción - Se ha realizado, al menos, una acción anual</p>						
<p>1.6.- Elaborar materiales para la difusión entre la plantilla del Plan de Igualdad</p>	<p>Dto comunicación / Comisión de igualdad</p>	<p>- Se han elaborado diferentes materiales para dar a conocer el PIO - Se ha teniendo en cuenta las diferentes lenguas que habla la plantilla ( elaborado en varios idiomas + infografía) - Nº de materiales impresos - Vías de difusión - Descripción de los lugares estratégicos empleados para la difusión</p>						
<p>1.7.- Introducir el PIO en la documentación del Manual de Acogida que se entrega en la acogida a profesionales</p>	<p>RR.HH</p>	<p>- El Plan de Igualdad aparece reflejado de forma específica en el Plan de Acogida - Nº de personas que firman la recepción en su entrega -Revisión periódica de documentos - Se ha realizado, al menos, una acción anual</p>						
<p>1.8.- Sensibilizar a toda la plantilla en materia de igualdad.</p>	<p>Gerencia / Responsable de Formación</p>	<p>- Se ha comunicado los datos del informe diagnóstico a la plantilla - Se han realizado acciones informativas sobre las acciones implantadas para reducir las desigualdades - Se han difundido materiales que visibilizan las desigualdades de género</p>						

<p>1.9.- Establecer alguna alianza o colaboración con fundaciones y asociaciones que realicen proyectos de promoción de la igualdad.</p>	<p>Gerencia</p>	<p>- Se colabora activamente con alguna asociación que promueve/ favorece la igualdad  - Acciones realizadas  -Evaluación de proveedores con Plan de Igualdad</p>						
--	-----------------	---	--	--	--	--	--	--

Ámbito 2. Proceso de selección y contratación de personas								
MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES o IMPLICADAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	1º Sem. 2020	2º Sem. 2020	1º Sem. 2021	2º Sem. 2021	1º Sem. 2022	2º Sem. 2022
2.1.- Registrar candidaturas recibidas y entrevistas según sexo.	RRHH Responsables	- N° de candidaturas recibidas por oferta desagregado por sexo y categoría. - N° de entrevistas realizadas por oferta desagregadas por sexo y categoría						
2.2.- Definir el Índice de rotación desagregado por sexo	RRHH	- Se registran las altas y bajas en la empresa desagregado por sexo - Anualmente se calcula en Índice de Rotación desagregado por sexo						
2.3.- Revisión de descripción de puesto / Evitar la discriminación en la descripción y valoración de los puestos de trabajo	RRHH Responsables	- Se ha modificado la descripción de los puestos de trabajo y los perfiles profesionales de la empresa con perspectiva de género.						
2.4.- Formar en materia de igualdad de oportunidades a las personas que realizan los procesos de selección	RRHH Responsables	- Todas las personas encargadas de realizar los procesos de selección tienen formación en igualdad de oportunidades - N° de horas de formación en I.O / persona, desagregando los datos por sexo.						

**Ámbito 3. Clasificación profesional e infrarepresentación femenina**

MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES o IMPLICADAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	1º Sem. 2020	2º Sem. 2020	1º Sem. 2021	2º Sem. 2021	1º Sem. 2022	2º Sem. 2022
3.1.-A igualdad de condiciones, priorizar la contratación del sexo menos representado.	RRHH	-Revisión de los criterios de contratación/ motivos de la selección -1 Informe anual comparativo realizado sobre la evolución de la plantilla desagregando los datos por sexo y puestos						

#### Ámbito 4. Formación

MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES o IMPLICADAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	1º Sem. 2020	2º Sem. 2020	1º Sem. 2021	2º Sem. 2021	1º Sem. 2022	2º Sem. 2022
4.1.- Formación en materia de igualdad de Oportunidades para las personas que ocupan puestos de responsabilidad.	Grupo de Igualdad y RR.HH y Riesgos Laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de personas formadas con datos desagregados por sexo</li> <li>- Nº de horas recibidas de formación en materia de Igualdad de oportunidades/ persona con datos desagregados por sexo.</li> </ul>						
4.2. Diseñar el Plan anual de formación teniendo en cuenta los diferentes horarios y modalidades de trabajo de las personas.	Grupo de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se han introducido flexibilidad de criterios en el acceso a los cursos de formación.</li> <li>- Se ha favorecido el acceso de las mujeres a cursos relacionados con disciplinas y temas en los que están subrepresentadas..</li> </ul>						

### Ámbito 5. Promoción Profesional

MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES o IMPLICADAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	1º Sem. 2020	2º Sem. 2020	1º Sem. 2021	2º Sem. 2021	1º Sem. 2022	2º Sem. 2022
5.1.-Sistematizar la recogida de los datos de promoción laboral desagregados por sexo	RRHH	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existe un registro de promociones desagregado por sexo</li> <li>- El registro se actualiza periódicamente</li> </ul>						
5.2.- Ofrecer igualdad de oportunidades en la promoción	RRHH	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se han especificado la existencia de vacantes abiertas a todas las personas con la cualificación necesaria (Independientemente de su sexo y situación familiar).</li> <li>- Se ha establecido una "cuota" de promoción de mujeres</li> </ul>						
5.3.- Estudiar los perfiles femeninos con potencial y realizar entrevistas con estas mujeres para detectar y en su caso, tratar de solventar, las posibles barreras para su promoción dentro de la organización.	RRHH	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Listado de mujeres identificadas con potencial de promoción</li> <li>- Se han valorado las dificultades de promoción</li> <li>-Propuestas realizadas para salvar dichas dificultades</li> </ul>						
5.4.- Formación en liderazgo para las mujeres en puestos de responsabilidad	Responsables Formación Comisión de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nª de horas de formación anuales realizadas</li> <li>- Nº de mujeres asistentes a las sesiones</li> </ul>						

### Ámbito 6. Condiciones de trabajo

MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES o IMPLICADAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	1º Sem. 2020	2º Sem. 2020	1º Sem. 2021	2º Sem. 2021	1º Sem. 2022	2º Sem. 2022
6.1.- Asignar una persona de la empresa como Responsable de la Igualdad con las funciones de asesorar en la materia, detectar situaciones de discriminación...	Gerencia	- EXKAL cuenta con una persona Responsable de la Igualdad - Perfil de la persona Responsable de la Igualdad - Memoria de actividades/ acciones/ asesoramiento..						

### Ámbito 7. Retribuciones

MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES o IMPLICADAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	1º Sem. 2020	2º Sem. 2020	1º Sem. 2021	2º Sem. 2021	1º Sem. 2022	2º Sem. 2022
7.1.- Mantener el registro y auditoría de salarios actualizado para evitar de brecha de género	Gerencia	- El registro de salarios recoge los valores medios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por categorías profesionales - El registro de salarios está actualizado						

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

MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES o IMPLICADAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	1º Sem. 2020	2º Sem. 2020	1º Sem. 2021	2º Sem. 2021	1º Sem. 2022	2º Sem. 2022
8.1.- Elaborar un plan de conciliación que recoja todas las medidas y acciones existentes en EXKAL	RRHH	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existe un documento que centraliza las medidas y acciones de conciliación de se pueden utilizar en EXKAL.</li> <li>- Se ha teniendo en cuenta las diferentes lenguas que habla la plantilla ( elaborado en varios idiomas + infografía)</li> </ul>						
8.2.- Realizar una campaña de comunicación sobre las medidas a las que se puede acceder.	RRHH Comisión de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Nº acciones de comunicación de las medidas de conciliación existentes</li> <li>-Nº de personas, desagregadas por sexo, asistentes a las acciones</li> <li>-Nº de horas destinadas a las acciones</li> <li>-Personas implicadas en la acciones</li> <li>-Contenidos de las acciones</li> <li>- Se ha realizado, al menos, una acción anual</li> </ul>						
8.3.- Difundir el organigrama con las personas responsables de la conciliación	Responsables Formación Comisión de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Material empleado para la difusión</li> <li>- Vías de difusión utilizadas</li> <li>- Se ha difundido al menos dos veces en el periodo de vigencia del plan</li> </ul>						

**Ámbito 9. Salud Laboral y Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES o IMPLICADAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	1º Sem. 2020					
			1º Sem. 2020	2º Sem. 2020	1º Sem. 2021	2º Sem. 2021	1º Sem. 2022	2º Sem. 2022
<p>9.1.- Diseñar y redactar de forma participada, un nuevo documento de protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo, tal y como indica el Gobierno de Navarra a través de INAI</p>	<p>PRL Dirección RRHH</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se ha realizado una revisión del protocolo existente</li> <li>- Existe un Procedimiento para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo que contiene los ámbitos recomendados desde los organismos públicos.</li> <li>- Fecha de la puesta en marcha del Procedimiento para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.</li> </ul>						
<p>9.2. Formación para las personas constituidas como responsables para recibir y atender posibles denuncias de acoso.</p>	<p>RRHH Comisión de Igualdad</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de horas de formación en igualdad de oportunidades, violencia de género y habilidades para recoger y atender posibles denuncias de acoso.</li> <li>- El 100% de las personas del equipo han sido formadas.</li> </ul>						
<p>9.3.- Difundir el Procedimiento para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.</p>	<p>Comisión de Igualdad PRL</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número y tipo de acciones de difusión realizadas.</li> <li>- Número de horas destinadas a las acciones</li> <li>- Personas implicadas en las acciones</li> </ul>						

<p>9.4.- Difundir a la plantilla las quejas y denuncias gestionadas, así como las medidas ejecutadas para intervenir en materia de acoso sexual o por razón de sexo.</p>	<p>PRL</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se ha realizado un informe anual de evaluación de las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo gestionadas desde la empresa.</li> <li>- Se ha comunicado a la plantilla los datos más relevantes (respetando la confidencialidad de las personas demandantes)</li> </ul>						
<p>9.5.- Incorporar la perspectiva de género en las revisiones médicas (emocionalmente)</p>	<p>PRL</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La empresa contratada para realizar la PRL incorpora en su procedimiento la revisión con PdG</li> </ul>						

**Ámbito 10. Lenguaje, comunicación y participación**

MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES o IMPLICADAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	1º Sem. 2020	2º Sem. 2020	1º Sem. 2021	2º Sem. 2021	1º Sem. 2022	2º Sem. 2022
10.1.- Habilitar un buzón de sugerencias que garantice el anonimato con el objetivo de recibir propuestas en materia de igualdad.	RRHH	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se ha habilitado un buzón (on-line y físico) de recogida de propuestas</li> <li>- se ha comunicado a la plantilla el objetivo del buzón</li> <li>- Nº de propuestas recopiladas / semestre</li> </ul>						
10.2.- Instalar de 1 tablón de anuncios por sección y actualización periódica	Mantenimiento Comisión de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existen tablones de anuncios específicos de igualdad</li> <li>- Ubicación de los tablones</li> </ul>						
10.3.- Realizar un vídeo para concienciar/ visibilizar el compromiso de EXKAL con la igualdad	Marketing Comisión de Igualdad RRHH	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se ha realizado un video</li> <li>- Vías de difusión del video</li> </ul>						
10.4.- Informar los avances en materia de igualdad	Marketing Comisión de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº y tipo de acciones de comunicación realizadas para comunicar los avances en materia de igualdad</li> </ul>						

## **IV. VIGENCIA DEL PLAN**

El I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de EXKAL, tiene un periodo de vigencia de 4 años: 2020 – 2023.

Este periodo de tiempo se considera el adecuado para conseguir el logro de los objetivos propuestos mediante una buena implementación de las medidas acordadas.

El periodo establecido otorga una estabilidad a los nuevos procedimientos que se inician y permite una evaluación progresiva del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de EXKAL con las oportunas mejoras o adaptaciones en el caso de la detección de nuevas necesidades.

## **V. ESTRATEGIA DE IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

La Dirección y Departamento de Recursos Humanos de EXKAL se compromete a facilitar los recursos humanos y materiales necesarios para la adecuada implementación de las medidas previstas en este Plan.

### **1. AGENTES RESPONSABLES**

Para la adecuada implementación del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de EXKAL es preciso tener en cuenta que toda planificación conlleva un aspecto dinámico de observación para el ajuste entre las medidas propuestas y los objetivos a alcanzar.

La persona responsable de la implementación, seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad en EXKAL será la persona que ocupa el puesto de Responsable de Recursos Humanos de la empresa, seleccionada para liderar el proyecto, con el apoyo del grupo de igualdad constituido en la empresa.

Se encargarán de:

1. Realizar el seguimiento de la implementación de las medidas según cronograma, y realizar los correspondientes informes semestrales de seguimiento, a través de un cuadro-resumen (ver Anexo) que contiene los siguientes aspectos:
  - Ámbito y área
  - Objetivo

- Medida
  - Responsables de ejecución
  - Calendario de ejecución
  - Presupuesto/ Recursos implicados
  - Indicadores de realización – Nivel de ejecución
  - Observaciones
  - Necesidades satisfechas
  - Necesidades detectadas durante el desarrollo
  - Personas participantes
2. Solicitar la disposición de recursos humanos y materiales para llevar a cabo cada medida prevista.
  3. Proponer cambios en el Plan basados en los cuadros-informes elaborados semestralmente.
  4. Realizar la evaluación sobre el nivel de ejecución del Plan, y realizar los correspondientes informes anuales de evaluación, que contendrá al menos los siguientes aspectos:
    - Evaluación de proceso
    - Evaluación de resultado
    - Evaluación de impacto
  5. Informar al resto de la plantilla sobre los avances realizados en materia de igualdad y el nivel de implantación del Plan.

## **2. METODOLOGÍA E INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

El sistema de **Seguimiento y Evaluación** del I Plan de Igualdad EXKAL, va a permitir conocer el grado de desarrollo del Plan en la entidad, así como la obtención de resultados y consecución de objetivos en las diferentes áreas de intervención, tanto durante el proceso de desarrollo del Plan, como al término de la implantación del mismo.

## **3. PROCESO DE SEGUIMIENTO**

El proceso de seguimiento implica una recogida regular y sistemática de información, así como un análisis de la misma. Para ello se procederá a:

- ✓ Recabar los datos necesarios sobre el grado de ejecución de las medidas y sobre los resultados obtenidos.
- ✓ Analizar la información al objeto de valorar las necesidades surgidas, la cobertura de las mismas, los posibles problemas encontrados y las soluciones aportadas durante el desarrollo del Plan.

- ✓ Emitir un informe y, en su caso, introducir propuestas de mejora para el desarrollo de Plan.

En relación a la temporalidad de los informes emitidos durante el proceso de seguimiento, se plantea que el primer informe se elabore una vez finalizado el primer año de vigencia del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres (2020), y que, a partir de este primero, los siguientes informes tengan una temporalidad semestral hasta el final de la vigencia del Plan.

#### 4. PROCESO DE EVALUACIÓN

El proceso de evaluación tiene como objetivos principales:

- ✓ Medir el grado de cumplimiento y desarrollo, del conjunto de objetivos y medidas previstas en el Plan.
- ✓ Valorar si las medidas diseñadas han sido adecuadas para el cumplimiento de los objetivos planteados, es decir, si ofrecen los resultados previstos.
- ✓ Valorar si los recursos previstos para la realización de las medidas han sido los adecuados.
- ✓ Reflexionar sobre la necesidad de continuar el desarrollo de las medidas (en el caso que se constate que se requiere más tiempo para avanzar en la igualdad).
- ✓ Identificar nuevas necesidades que requieran la planificación de nuevas medidas para la efectiva consecución de la igualdad de oportunidades en la empresa, de acuerdo con el proyecto emprendido.

El proceso de evaluación que se plantea para el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de EXKAL, gira en torno a **tres ejes de evaluación**: evaluación de resultados, evaluación de proceso y evaluación de impacto.

- » En la evaluación del **proceso** se analiza el nivel de desarrollo de las medidas emprendidas, el grado de dificultad percibido en el desarrollo de las mismas, las soluciones emprendidas tras las dificultades encontradas y los cambios producidos en las medidas atendiendo a la flexibilidad del Plan.
- » En la evaluación de **resultados** se analiza el grado de cumplimiento de los objetivos planteados, el nivel de corrección de las desigualdades detectadas y el grado de consecución de los resultados esperados.
- » En la evaluación del **impacto** se analiza el grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la entidad, los cambios conseguidos en la cultura de la entidad (actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, las prácticas de RRHH, etc.) y la reducción de desequilibrios entre mujeres y hombres.

Para realizar la evaluación en torno a estos tres ejes, se plantean a modo de propuesta los siguientes **indicadores de proceso, de resultado y de impacto**:

INDICADORES DE PROCESO	
ASPECTOS A EVALUAR	INDICADORES
Nivel de ejecución del Plan	Porcentaje de medidas llevadas a cabo con relación al total de medidas previstas en el Plan para el periodo de evaluación.
	Nivel de ejecución del cronograma que se define en el Plan.
Detección de necesidades a lo largo de la ejecución del Plan	Nº y tipología de necesidades detectadas a lo largo de la implementación de las medidas.
Adecuación del plan a las necesidades detectadas	Comparativa entre las necesidades detectadas inicialmente y las posteriormente satisfechas.
Valoración de los mecanismos de seguimiento.	Frecuencia de aplicación de los mecanismos de seguimiento.
Valoración de los recursos utilizados	Nº, sexo y perfil de las personas que han participado en el desarrollo de las medidas del Plan

INDICADORES DE RESULTADO	
ASPECTOS A EVALUAR	INDICADORES
Relación entre los objetivos del Plan y el nivel de ejecución del mismo	Nº de objetivos específicos alcanzados tras el desarrollo de las medidas, según el ámbito de actuación.
Efectos no previstos del Plan en la empresa	Resultados no previstos producidos como consecuencia del desarrollo del Plan
Personas beneficiarias	Nº, sexo y perfil de las personas beneficiarias de los resultados obtenidos
Formalización del compromiso de la empresa con la igualdad de género	Grado de formalización del compromiso de la empresa con la igualdad de género.

INDICADORES DE IMPACTO	
ASPECTOS A EVALUAR	INDICADORES
Reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres y avances en materia de igualdad de género en la empresa	Tasas de incremento o porcentaje de variación de los valores obtenidos en el diagnóstico con los valores actuales.

Se plantea la realización de la primera evaluación del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres una vez finalizado el segundo año de su vigencia (2021). Posteriormente se propone la elaboración de una última evaluación de acuerdo con el periodo de vigencia del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de EXKAL (2022).

El proceso de evaluación va a permitir conocer cuál ha sido la evolución en materia de igualdad entre mujeres y hombres de la empresa desde el comienzo del Plan y obtener una valoración global del mismo. Asimismo, se retroalimenta en un nuevo diagnóstico de la entidad que, en su caso, puede conllevar una nueva planificación de medidas que incorporen e integren las nuevas necesidades detectadas, es decir, un nuevo Plan o Plan de mejora de Igualdad entre mujeres y hombres en EXKAL.

## VI. ANEXO: CUADRO-RESUMEN DE SEGUIMIENTO

<b>ÁMBITO</b>	
<b>ÁREA</b>	
<b>OBJETIVO</b>	
<b>MEDIDA</b>	
<b>RESPONSABLES</b>	Nombre y Apellidos Área/ programa
<b>CALENDARIO DE EJECUCIÓN</b>	
<b>PRESUPUESTO/ RECURSOS IMPLICADOS</b>	
<b>INDICADORES DE REALIZACIÓN</b>	<b>NIVEL DE EJECUCIÓN</b>
Indicador 1.	
Indicador 2.	
Indicador 3.	
<b>OBSERVACIONES</b>	
<b>Necesidades satisfechas</b>	
<b>Necesidades detectadas en el desarrollo</b>	
<b>Personas participantes/ beneficiarias</b>	

Este Plan de Igualdad ha contado con la asistencia  
técnica de



[www.arete-activa.com](http://www.arete-activa.com)