

PLAN DE IGUALDAD

Julio 2022

© ICALIA Solutions SL

Este documento es propiedad ICALIA Solutions SL con domicilio en C/La Rábida 27 de Madrid (España), con CIF nº B28893139 e inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, con los siguientes datos Tomo 4578, Sección 8, Folio 196, Hoja M75384. Este documento no puede ser reproducido, en su totalidad o parcialmente, ni mostrado a otros, ni utilizado para otros propósitos que los que han originado su entrega, sin el previo permiso escrito de ICALIA Solutions SL. En el caso de ser entregado en virtud de un contrato, su utilización estará limitada a lo expresamente autorizado en dicho contrato. ICALIA Solutions SL no podrá ser considerada responsable de eventuales errores u omisiones en la edición del documento.



Índice

1. ICALIA, la Igualdad y el compromiso de la Dirección	4
1.1 Compromiso de la Dirección en materia de Igualdad.....	6
1.2 Creación de la Comisión de Igualdad	8
1.3 Reuniones comisión para la igualdad	9
1.4 Designación del Agente de Igualdad	11
2. Diagnóstico de la Plantilla de ICALIA.....	12
2.1 Fase Previa al Diagnóstico de ICALIA.....	12
2.2 Organigrama ICALIA.....	14
2.3 Distribución Plantilla.....	15
2.4 Proceso de Selección	17
2.5 Promoción Interna y Política Retributiva	18
2.6 Plan de Formación	19
2.7 Salud Laboral	20
2.8 Prevención en el acoso sexual i moral por motivos de género en el ámbito laboral.....	20
3. Medidas.....	22
3.1 Ámbito de Actuación: Proceso de Selección	22
Acciones Implantadas.....	22
Acciones a implantar:	22
Indicadores	23
Plazo implantación:	23
3.2 Ámbito de Actuación: Formación	23
Acciones Implantadas.....	23
Acciones a implantar:	23
Indicadores	23
Plazo implantación:	23
3.3 Ámbito de Actuación: Promoción interna y desarrollo profesional	24
Acciones Implantadas:	24
Acciones Implantadas	24
Indicadores	24
Plazo implantación:	24
3.4 Ámbito de Actuación: Igualdad en la retribución	24
Acciones Implantadas.....	24
Acciones a implantar:	25
Indicadores	25
Plazo implantación:	25
3.5 Ámbito de Actuación: Comunicación.....	25
Acciones Implantadas.....	25
Acciones a implantar:	25

Indicadores 25

Plazo implantación: 25

3.6 Ámbito de Actuación: Conciliación y corresponsabilidad 25

 Acciones Implantadas 26

 Acciones a implantar..... 26

 Indicadores 26

 Plazo implantación: 26

3.7 Ámbito de Actuación: Prevención en el acoso laboral y la violencia de género..... 26

 Acciones Implantadas 27

 Acciones a implantar..... 27

 Indicadores 27

 Plazo implantación: 27

4. Difusión, implantación y evaluación 28

4.1 Canales de Comunicación y Sensibilización 28

5. Análisis y seguimiento del plan de igualdad 29

1. ICALIA, la Igualdad y el compromiso de la Dirección

Uno de los valores que pone de manifiesto la Responsabilidad Social Corporativa de ICALIA Solutions SL, es el respeto y la Igualdad de Género en cuanto a oportunidades de trabajo, formación y desarrollo de trayectoria profesional o promoción buscando siempre la igualdad en todos los ámbitos de actuación.

En cuanto a Políticas de Igualdad en ICALIA, debe decirse que a pesar de no estar en situación de equilibrio hombres/mujeres en la empresa, es cierto que la proporción de mujeres respecto a hombres ha aumentado considerablemente en los últimos años y se prevé una tendencia positiva en los siguientes años debido también a la mayor presencia de mujeres en los estudios relacionados con las TIC dejando de ser una carrera profesional exclusiva para hombres.

De la misma forma que la mujer está adquiriendo cada vez una mayor importancia en el mundo laboral en general, en ICALIA también se da esta dinámica. La participación de la mujer en la toma de decisiones estratégicas y el empleo de cargos directivos en ICALIA cada vez está siendo más importante y de mayor relevancia.

ICALIA Solutions SL es una empresa del sector tecnológico cuyo objetivo es ofrecer soluciones que ayuden a nuestros clientes a afrontar la transformación.

Ofrecemos soluciones tecnológicas innovadoras y adaptadas impulsando los procesos de transformación digital, brindando una mayor protección informática con una especialización óptima en ciberseguridad, desarrollando infraestructuras de Comunicaciones y Servicios Profesionales TI garantizando el mejor equipo humano. Buscamos y creamos las mejores soluciones para adaptarlas a las necesidades específicas de las entidades públicas y privadas.

Para la elaboración de este Plan nos hemos basado en las diferentes fuentes jurídicas:

La Constitución Española:

o Artículo 9.2 se recoge, Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social".

o Artículo 14 el cual proclama el derecho a la igualdad ya la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, a través de la eliminación de la discriminación de las mujeres, cualquiera que sea su circunstancia o condición, en los diferentes ámbitos y, más concretamente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural.

Esta ley contempla el establecimiento de acciones positivas por parte de las empresas para conseguir una igualdad real y efectiva.

Real decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y el registro y se modifica el Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos lectivos de trabajo.

Real decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En los últimos años y con el esfuerzo del departamento de RRHH junto con dirección se están llevando a cabo diferentes medidas para facilitar y fomentar la igualdad entre géneros en el seno de la organización, así como la creación de una Comisión de Igualdad formada por trabajadores de las distintas empresas de Grupo ICA. Siendo así un punto de partida para trabajar en defensa de la igualdad de género dentro de la compañía, y con el compromiso de la dirección, la voluntad de la empresa, así como de los trabajadores y trabajadoras por continuar trabajando en esta línea.

1.1 Objetivos del Plan de Igualdad y las políticas en ICAIA

Como objetivo principal nos centraremos en promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en todas las áreas del ámbito laboral las mismas oportunidades entre hombres y mujeres, y durante toda su vida profesional dentro de la compañía, implantando y desarrollando una cultura corporativa cuyo valor principal sea la igualdad de oportunidades.

- Integrar la perspectiva de género en la cultura de la compañía y especialmente en la gestión de recursos humanos.
- Garantizar la igualdad retributiva para trabajos del mismo valor independientemente de quien ejerza las funciones.
- Progresar en la aplicación de nuevas medidas asentadas a la Igualdad, Conciliación y Corresponsabilidad, así como garantizar su aplicación.
- Fomentar la incorporación de mujeres a puestos de responsabilidad dentro de la compañía, teniendo en cuenta las dificultades encontradas en el sector tecnológico.
- Optimizar los recursos humanos y facilitar una mayor retención y aprovechamiento del talento y una fidelización del personal más idóneo.
- Mejorar el clima laboral, motivando a los equipos de trabajo, incrementando el compromiso con la empresa, el rendimiento y la calidad de los servicios.
- Mejorar la imagen externa y el reconocimiento público, introduciendo un elemento diferenciador respecto a otras empresas de la competencia.
- Detectar situaciones de discriminación y actuar en consecuencia para mitigar sus efectos adversos.
- Llevar a cabo evaluaciones periódicas de la efectividad del principio de igualdad en los respectivos ámbitos de actuación

- Cuidar el lenguaje corporativo en las diferentes comunicaciones, eliminando términos que pudieran resultar sexistas.

1.1 Compromiso de la Dirección en materia de Igualdad.

La dirección de la empresa Grupo, pone en vuestro conocimiento y declara nuestro firme compromiso en el desarrollo de políticas que fomenten e integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, personas con diferentes capacidades, en nuestra compañía, garantizando la erradicación de cualquier tipo de comportamiento contrario a estas políticas, y que impliquen un trato discriminatorio y/o conductas que puedan constituir acoso sexual, por razón de género, orientación sexual o raza.

Adicionalmente, se solicita que este firme compromiso asumido por parte de todos/as nosotros/as se establezca como un principio estratégico de nuestra organización transversal de la gestión organizativa y de RR.HH en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de nuestra empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad.

Seamos conscientes de la importancia de fomentar un entorno laboral en el que primen la igualdad de oportunidades y la garantía del respeto a la diversidad, los méritos y habilidades de las personas para desempeñar el trabajo, por encima de su sexo, su condición social, su edad o nacionalidad.

A efectos de esta política se entenderá por igualdad de oportunidades, la equiparación de las condiciones de partida entre hombres y mujeres, para que tengan las mismas posibilidades de acceder por sí mismos a la garantía de los derechos que establecen las leyes desarrollando, implantando y evaluando las medidas

oportunas con el objetivo de conseguir una igualdad real y efectiva en nuestra organización, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como el real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Para garantizar la adopción de medidas dirigidas a alcanzar este objetivo, se implantó un Plan de Igualdad en el que se establecieron las medidas de mejora en relación a la situación inicial y objetivos que nos proponemos conseguir, garantizando en todo momento la colaboración del personal que conforma nuestra plantilla, la integridad y la transparencia en las diferentes decisiones que se van a adoptar. Contando con una comisión de igualdad, que se constituye con el objetivo de realizar seguimientos a lo largo del tiempo y

velar por el correcto cumplimiento de los propósitos enunciados, así como proponer mejoras en relación a las medidas ya implantadas.

Nuestro propósito consiste en seguir trabajando sobre este Plan de Igualdad, mejorando en nuestro día a día en medidas y políticas que preserven y den garantía a la igualdad de oportunidades con la certeza de que alcanzaremos desarrollar nuestra labor profesional guiándonos en un trato igualitario y sin discriminación alguna

Juan Luis Rivero Herrería

Apoderado

Madrid, 30 de junio de 2022

1.2 Creación de la Comisión de Igualdad

Las diferentes empresas del Grupo ICA han creado una Comisión de Igualdad formada por trabajadores de las empresas del Grupo ICA; Informática y Comunicaciones Avanzadas, Icalia Solutions e ICASys.

La Comisión tiene como objetivos velar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres dentro de las empresas del grupo. A continuación, encontraremos las actas de las diferentes reuniones que se han llevado a cabo en los últimos tiempos.

En Madrid, a 17 de Junio de 2022

ACTA del Día

- Nombramiento de nueva Comisión de igualdad
- Preparación de renovación de nuevo plan de igualdad
- Compartir las novedades recogidas en la actualización de la nueva Ley.
- Se establece convocatoria para la próxima reunión donde se realizará seguimiento y revisión para comprobar que el plan de Igualdad se adapta a los requerimientos para noviembre de 2022

ASISTENTES

D^a. Angélica Ruiz Chaves
D^a. Laura Salvans
D. Jesús Castellanos Fernández
D. José María Navarro Ruiz
D. Rafael Quintana Ruiz D^a.
D. Miriam Agut Díaz
D. Yolanda Sanchez

Temas Tratados

- Miriam Agut realiza una introducción justificando los motivos de la reunión. Presenta a Yolanda Sanchez como nuevo Agente de Igualdad corporativo, comenta los requerimientos a los que hace referencia la nueva Ley de igualdad
- Miriam Agut traslada que vamos a realizar un cambio en la organización de los planes de igualdad y los vamos a separar por empresas, de tal forma que ICA Informática va a tener un plan independiente al igual que ICA Sistemas y Seguridad e ICALIA SL. La publicación del nuevo plan de igualdad entrará en vigor en junio de 2022 y tendrá una vigencia de 4 años. Se publicará en el Portal del Empleado
- La comisión de igualdad seguirá conformada por miembros de todas las empresas del grupo de manera transversal.

1.3 Reuniones comisión para la igualdad

En Madrid, a 18 de Marzo de 2021

ORDEN DEL DÍA

- Análisis de las medidas de Igualdad aprobadas en la compañía para 2021
- Evaluar el plan de Igualdad en I.C.A. Informática y Comunicaciones Avanzadas

ASISTENTES

D^a. Angélica Ruiz Chaves
D^a. Laura Salvans
D. Jesús Castellanos Fernández
D. José María Navarro Ruiz
D. Rafael Quintana Ruiz.
D^a. Miriam Agut Díaz

Temas tratados

- Análisis de las medidas de Igualdad aprobadas en la compañía para la anualidad 2021
Se estudia de forma pormenorizada las medidas implantadas para estudiar la necesidad de realizar mejoras
 - Decisión de la necesidad de evaluar la eficacia del plan de Igualdad Grupo ICA
 - Convocatoria de la siguiente reunión para analizar los resultados obtenidos en los diferentes estudios, en fecha 18 de noviembre de 2021.
- Ruegos y preguntas

Se fija nueva reunión para el 18 de noviembre de 2021.

En Madrid, a 18 de Noviembre de 2021

ORDEN DEL DÍA

- Análisis de los resultados obtenidos en los estudios cuantitativos y siendo objeto de estudio toda la plantilla perteneciente tanto a I.C.A Informática y Comunicación Avanzadas S.L. como I.C.A Sistemas y Seguridad S.L.
- A la vista de los resultados obtenidos, revisión de forma unánime de los objetivos del plan y de las medidas de igualdad implantadas en la compañía.
- De dónde partimos en el año 2020 y dónde nos encontramos actualmente.

Se establece convocatoria para la próxima reunión donde llevará a cabo un seguimiento de las acciones que se están realizando.

Asistentes

D^a. Angélica Ruiz Chaves
D^a. Laura Salvans
D. Jesús Castellanos Fernández
D. José María Navarro Ruiz
D. Rafael Quintana Ruiz .
D. Miriam Agut Díaz

Temas tratados

- Análisis de los resultados obtenidos en los estudios cuantitativos y cualitativos siendo partícipe toda la plantilla. Miriam Agut Díaz toma la palabra para realizar una presentación al resto de las personas integrantes de la comisión, de los datos obtenidos en los diferentes estudios y establecer conclusiones.

En base a estos resultados obtenidos, Jesús Castellanos Fernández insta a las personas que forman de la comisión a establecer una idea General a modo de primer acercamiento de en qué dirección se debe trabajar

- Petición de por unanimidad de la revisión de los objetivos del plan desarrollado e implantado en el año 2020 así como de las medidas de igualdad a la Luz de los resultados obtenidos.
- Se inicia una ronda de participación común, en la que Angélica Ruiz Chaves, Laura Pérez Navarro, Jesús Castellanos, Rafael Quintana Ruiz, José María Navarro Ruiz, Miriam Agut Díaz, debate de las áreas en las que son necesarias revisar el grado de implantación y ejecución de las mismas: Selección, Promoción, Formación, Salud Laboral, Conciliación, Comunicación, Violencia de Género y Retribución Salarial. Tras este acuerdo, cada una de las personas que componen la comisión de igualdad, proponen la necesidad de avanzar en el desarrollo de una política retributiva basada en el principio de Igualdad.
- Valorar puestos por capacidades y competencias y no por el sexo de la persona que lo desempeña.
- Angélica Ruiz Chaves propone hacer una ronda siguiendo un orden, en el que todos/ a expongan las ideas desarrolladas previamente.
- Se establece un diálogo generalizado entre el personal de la comisión, en la que Laura Salvans, anota las ideas que van proponiendo.
- Una vez realizada esta puesta en común y especificación por escrito de las áreas y de las medidas, se procede a afinar las medidas implantadas, su grado de consecución y posibles medidas a implantar en el tiempo
- Rafael Quintana Ruiz, hace un resumen de la reunión y de las conclusiones a las que se han llegado.

1.4 Designación del Agente de Igualdad

Desde ICALIA Solutions se designa a Maite Andreu Miralles como el Agente de Igualdad dentro de la compañía con el objetivo de realizar un seguimiento de la aplicación de la ley de igualdad y las medidas del plan de igualdad.

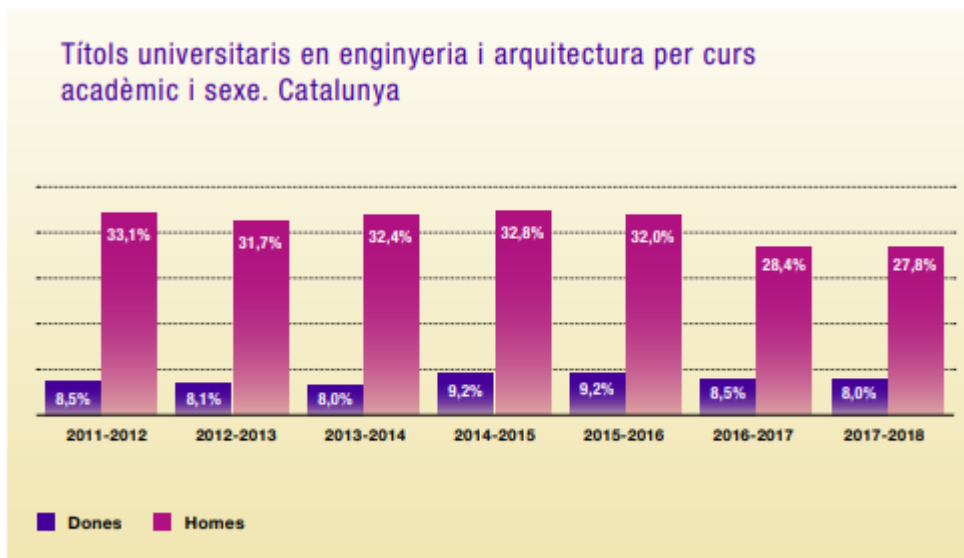
Desempeñando también una evaluación continua del diagnóstico inicial, así como de los posteriores seguimientos del mismo, calendarizar la planificación y analizar el cumplimiento de las medidas propuestas. En caso de detectar casos de discriminación se actuará para analizar las causas y proponer soluciones.

2. Diagnóstico de la Plantilla de ICALIA

2.1 Fase Previa al Diagnóstico de ICALIA

Las empresas, sobre todo las más pequeñas o en sectores más especializados, pueden encontrarse con dificultades a la hora de establecer un Plan de Igualdad. En el caso de Icalia, la principal dificultad es la baja tasa de mujeres con formación en el ámbito de las TIC.

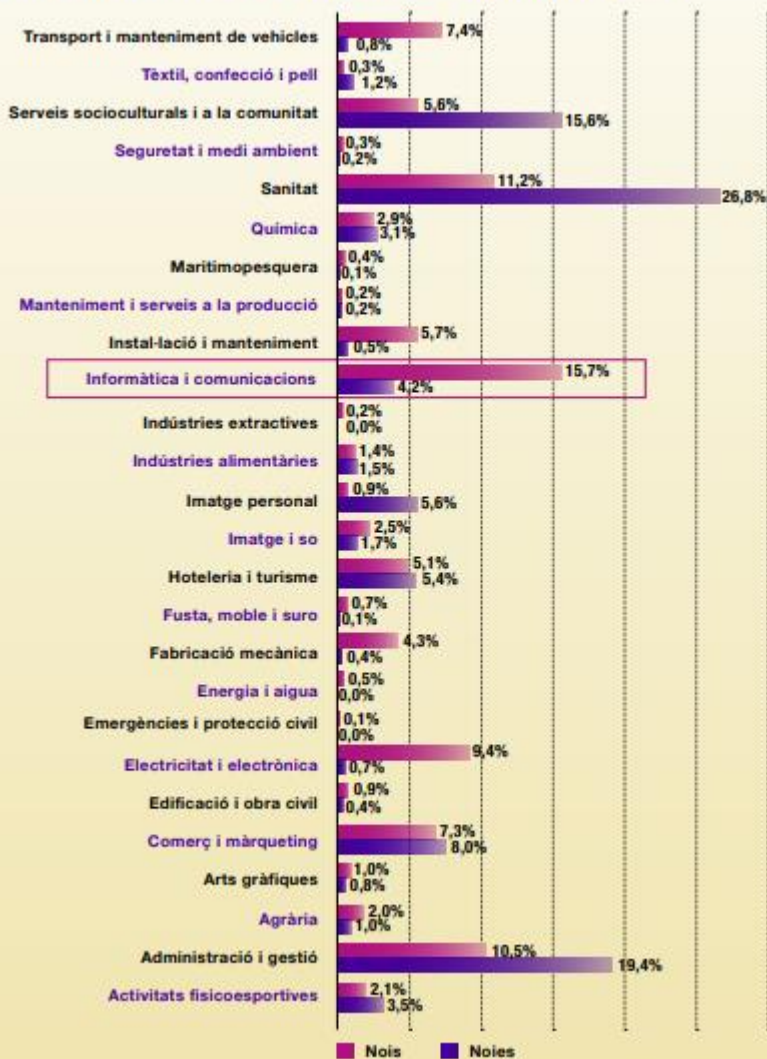
Si bien es cierto que el porcentaje de mujeres hacia los hombres sobre el total de la población titulada es más elevado en el caso de las mujeres, la tasa de población titulada en el ámbito de las TIC la segregación es muy clara, predominando los hombres por encima de las mujeres de manera muy evidente tal y como puede verse en el gráfico siguiente extraído de la publicación "LAS MUJERES EN CATALUÑA 2020" elaborado con datos del Observatorio de la Igualdad de Género



Font: Secretaria d'Universitats i Recerca

La misma tendencia la podemos encontrar en estudios de FP y CFGS, como el porcentaje de mujeres graduadas está muy por debajo del porcentaje de hombres, encontrando mayor presencia de mujeres en otros ámbitos como Sanidad, servicios o administración.

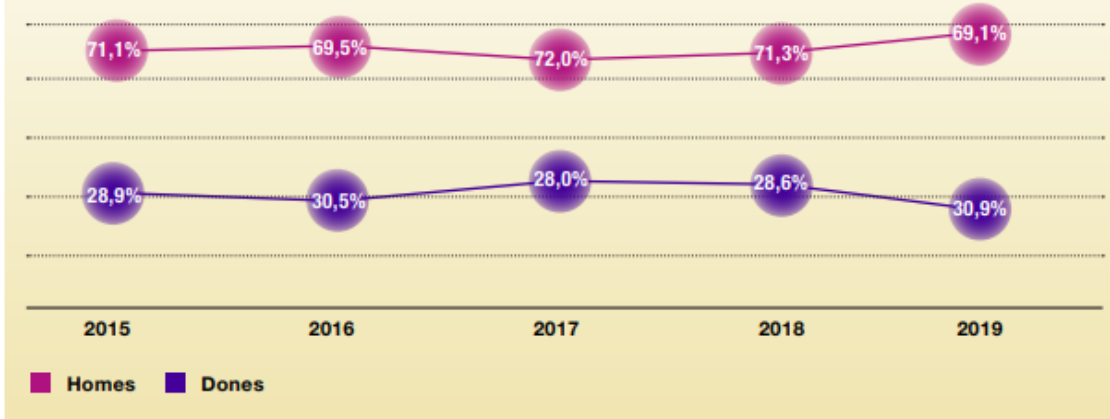
Població graduada en FP per tema i sexe. Catalunya 2018



Font: Departament d'Educació

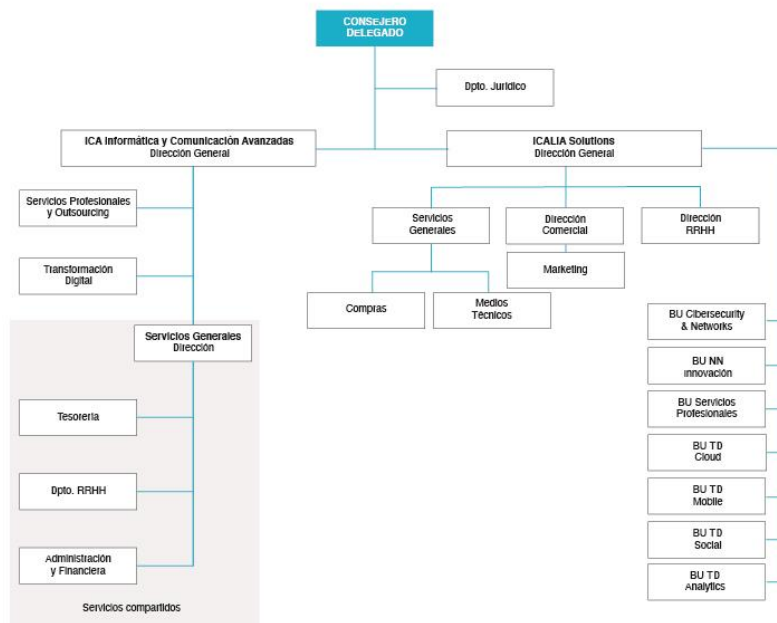
Este escaso acceso de las mujeres en estudios del ámbito de las TIC es consecuencia entre otras cosas en la escasa presencia de modelos femeninos en los ámbitos tecnológicos o científicos a los que se exponen las niñas y adolescentes. Todo esto procede de la invisibilización de las aportaciones y contribuciones de muchas mujeres en el ámbito de la tecnología señalada por diversos trabajos. Por ejemplo, según el informe de Fundación Telefónica ¿Por qué no hay más mujeres STEM? Se buscan ingenieras, físicas y tecnólogas (2017), muchas de las contribuciones de mujeres en estos ámbitos ni siquiera se mencionan en los libros y materiales didácticos. En este sentido, en los últimos años se están llevando a cabo diversas actividades e iniciativas para potenciar la presencia del sexo femenino en los estudios en el ámbito tecnológico. Los datos de acceso del género femenino a los estudios relacionados con las TIC se trasladan en la tasa de ocupación de puestos de trabajo relacionados al sector TIC, tal y como se puede ver en la gráfica extraída del IDESCAT a partir de los datos de la Encuesta de la población Activa.

Evució de l'ocupació en Informació i comunicació per sexe. Catalunya



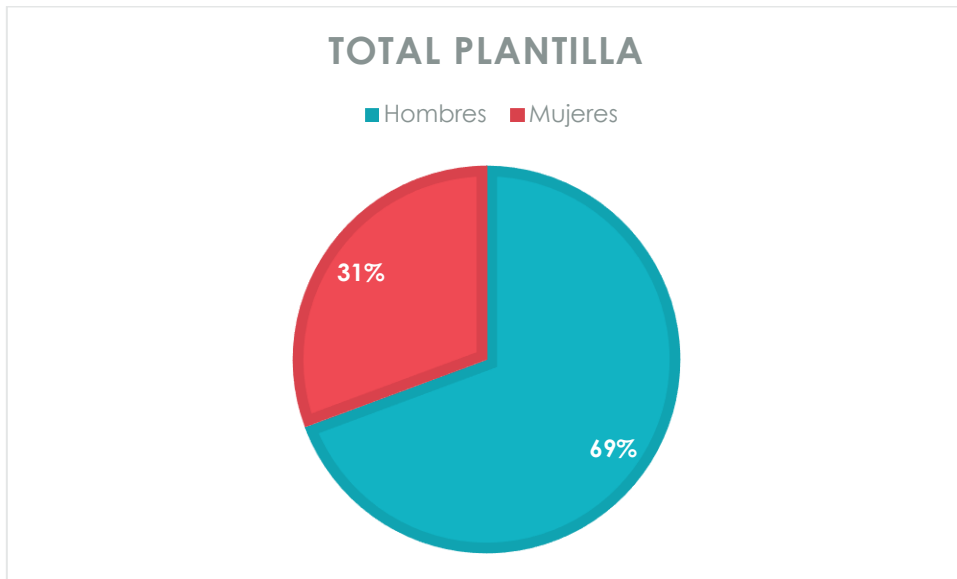
2.2 Organigrama ICALIA

Icalia Solutions S.L. es una empresa del sector de las Tecnologías de la Información y la Comunicación. Su estructura organizativa la podemos ver detallada en el Organigrama que encontramos a continuación y dónde se distribuye la totalidad de su plantilla.

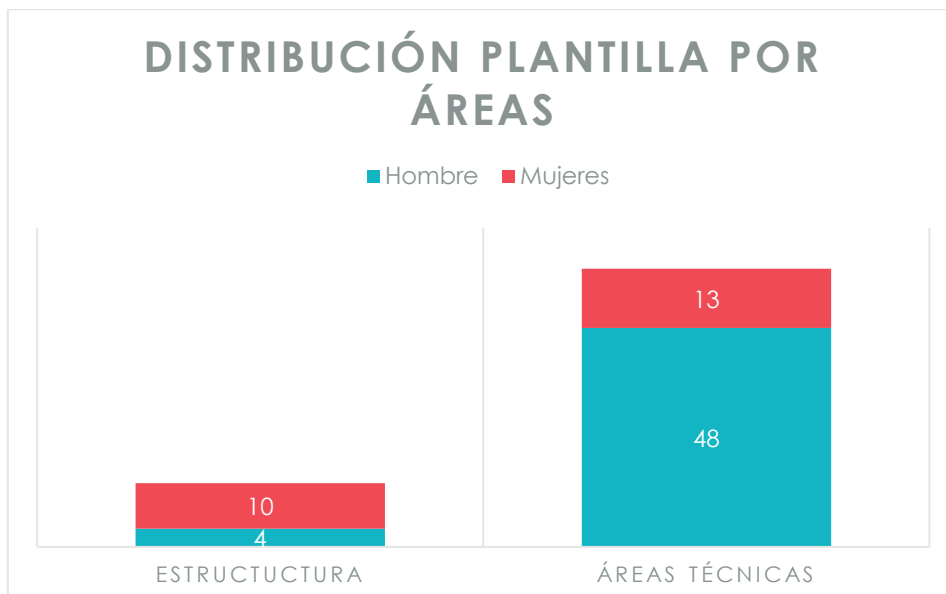


2.3 Distribución Plantilla

Actualmente la plantilla de Icalia está formada por un total de 75 personas, distribuidas de la siguiente forma:

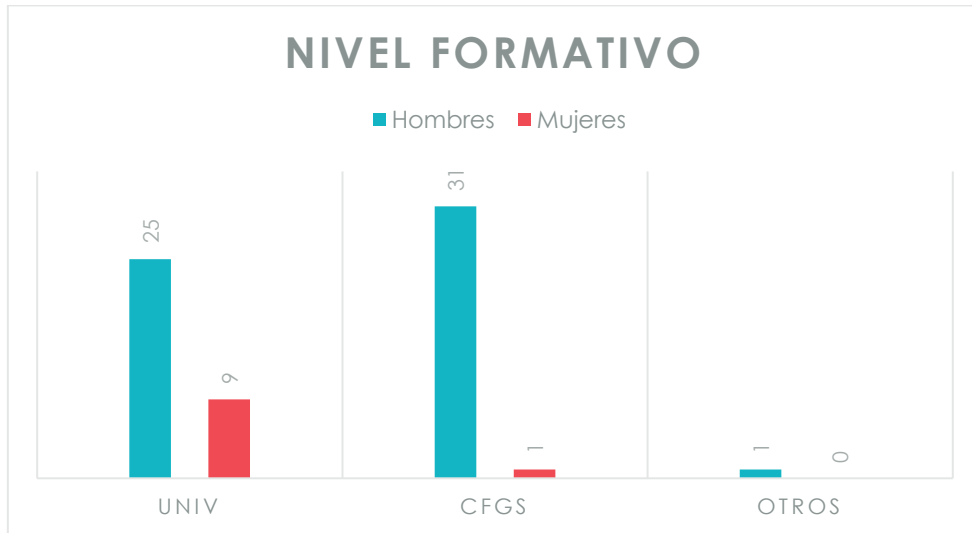


Los colaboradores llevan a cabo su actividad dentro de 5 grandes Áreas de Negocio (Software, Soluciones TIC, Innovación, Business Intelligence y Redes y Seguridad) y Estructura que engloba Dirección, RRHH, Comerciales y Administración, áreas que se corresponden con el modelo de negocio corporativo y con el Plan General de Trayectorias Profesionales de la Empresa (modelo matricial).



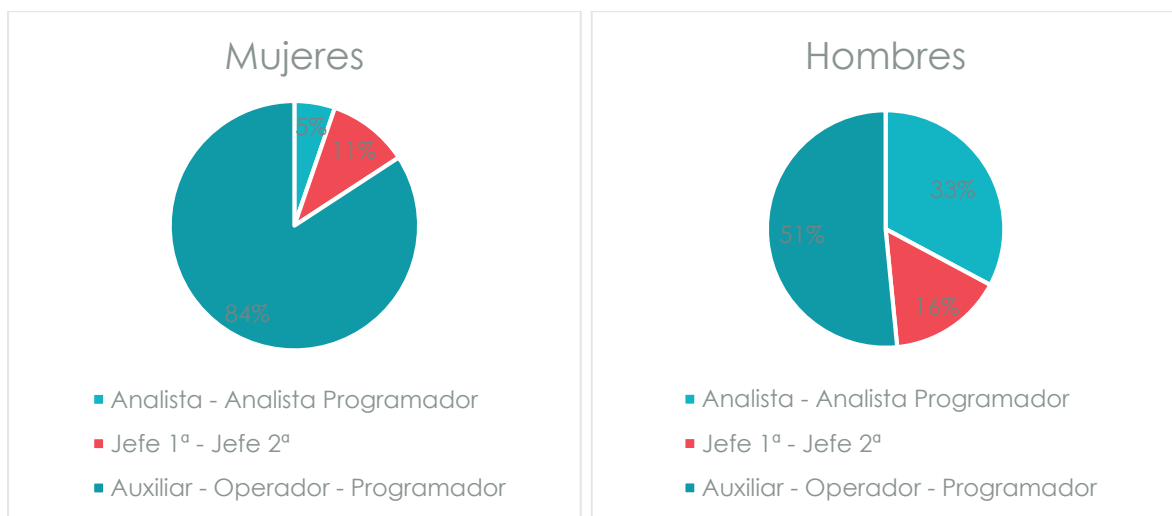
Como puede verse la distribución de la plantilla, el porcentaje de mujeres recae más en áreas de estructura que en las áreas productivas y técnicas.

Otro dato importante a analizar es el que nos muestra la distribución de hombres y mujeres de la plantilla de ICA Catalunya en función de la titulación y que nos muestra el siguiente gráfico.

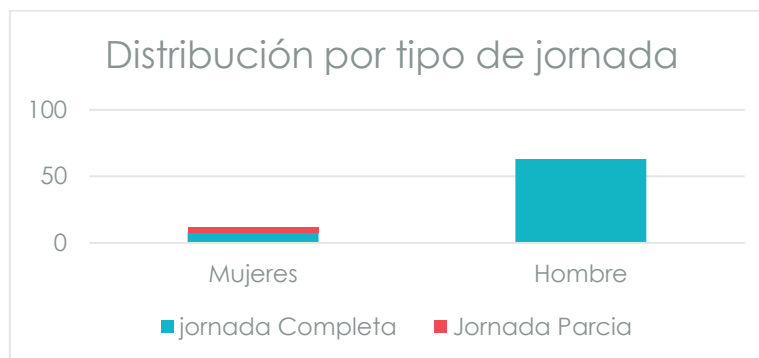
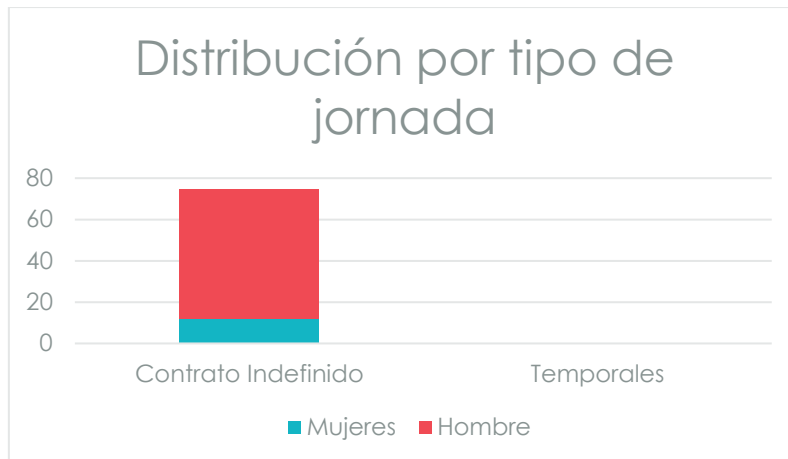


Vemos cómo un mayor porcentaje de mujeres tienen formación superior, un 85% respecto al 60% de hombres. Aunque los estudios de Ingeniería tienen una presencia inferior de mujeres, por lo general, encontramos un mayor porcentaje de Formación Superior en el sexo femenino, pero como veremos más adelante el porcentaje de mujeres en las áreas más operacionales se concentran en posiciones de Dirección, Administración y RRHH.

Si analizamos la distribución de la plantilla en relación a la categoría profesional y sexo podemos tal y como vemos en las dos gráficas siguientes encontramos un mayor porcentaje de Mujeres en categorías profesionales bajas, mientras que, en el caso de los hombres, el porcentaje en categorías medias/ altas es mucho más elevado que si miramos al de las mujeres. Las mujeres están más en categorías relacionadas en las áreas de estructura también como consecuencia de que la presencia de las mujeres en formaciones tecnológicas todavía no es igualitaria en el sector.



En el ámbito de condiciones laborales, la totalidad de la plantilla está indefinida, pero si es cierto que, a nivel de Jornada, vemos diferencias



2.4 Proceso de Selección

Fuentes de Reclutamiento: Desde Grupo Ica-Icalia se utilizan diferentes fuentes de reclutamiento:

- Portales de empleo como LinkedIn e InfoJobs.
- Redes Sociales como Twitter.
- Promoción interna de personas que forman parte de ICA y cuentan con las competencias y capacidades requeridas para desempeñar los puestos de forma eficaz.
- Candidatos y candidatas referenciadas por parte de las personas que forman parte de la plantilla.
- Candidaturas espontáneas recibidas en las cuentas de correo corporativas como: rrhh@grupoica.com

Las vacantes se publican con un lenguaje no sexista y siempre para ofrecer así las mismas oportunidades sin discriminar en materia de sexo, edad, género, capacidad, religión, etnia... y siendo siempre un lenguaje inclusivo.

Durante el proceso de selección se trabajan diferentes partes, así como criterios para que el proceso sea lo más esmerado posible:

- Evaluación de los requisitos recogidos en la petición del perfil: Proceso en el que interviene tanto RRHH como Dpto. Comercial
- Entrevistas por parte del personal de Recursos Humanos en la que se realiza una primera valoración de la adecuación al puesto y de los intereses y motivaciones de las candidatas.
- Entrevistas Técnicas por parte del personal responsable del proyecto para evaluar en profundidad la destreza en relación con las tecnologías vinculadas al sitio.
- Pruebas técnicas para conocer el desarrollo de forma más precisa.

Las personas que realizan los procesos de selección no han recibido formación en Igualdad de Oportunidades, aunque se ofrecen cursos de formación en materia de Igualdad en el Portal del Empleado, disponibles para la totalidad de la plantilla.

2.5 Promoción Interna y Política Retributiva

A continuación, mostramos los aspectos recogidos en los convenios de aplicación en materia de promoción profesional:

XVII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública:

Artículo 11. Promoción profesional de la plantilla. Ascensos.

1. Con arreglo al artículo 24 del T.R.L.E.T., los ascensos y promociones del personal se producirán en todo caso teniendo en cuenta la formación, méritos y experiencia de la persona trabajadora, así como las facultades organizativas del empresario.

2. En todo caso, los criterios de ascensos y promociones son comunes para todas las personas, independientemente del género, respetando asimismo el imperativo de no discriminación por las demás circunstancias referidas en el art. 17.1 del T.R.L.E.T.

3. Para el ascenso o promoción profesional de la plantilla se requerirá poseer las aptitudes exigidas para el ejercicio de los nuevos puestos de trabajo, valorándose a estos efectos la asistencia de los trabajadores, con aprovechamiento acreditado, a cursos de formación directamente relacionados con el puesto a desempeñar.

El sistema de promoción profesional implantado dentro de la empresa, se rige por los valores de evaluar las competencias y capacidades de cada persona en relación con la exigencia del puesto a desarrollar.

Los itinerarios profesionales no están establecidos como tales, aunque sí que están definidas cada uno de los puestos de trabajo. No obstante, se realizan reuniones de seguimiento tanto con RRHH como los BM de las áreas con el fin de poder facilitar trayectorias profesionales individuales y adaptadas a los trabajadores acordes con sus conocimientos, habilidades y capacidades trabajando con un plan de formación individualizado.

Las diferentes categorías están definidas con sus responsabilidades y funciones.

Existen categorías y grupos profesionales masculinizados y/o feminizados. Las categorías profesionales como, por ejemplo: programadores/ as, analistas, analistas programadores/ as, técnicos/ as de sistemas, operadores/ as, es decir, los puestos más relacionados con el aspecto tecnológico, muestran claramente un predominio de hombres. Frente a puestos tales como, administrativos/ as, técnicos/ as de recursos humanos, cuyo predominio es claramente femenino como consecuencia de la distribución de la plantilla, donde encontramos un índice más alto en puestos de estructura de mujeres que en las áreas técnicas.

El sistema de clasificación profesional en la empresa se ha establecido por criterios de competencia y capacidad, nunca asociado a factores vinculados a la naturaleza de la persona, como puedan ser el género, el estado civil, la raza, religión, etc.

BRECHA Salarial

Con el objetivo de adquirir una Igualdad efectiva en las diferentes áreas de la empresa, se ha procedido a realizar el presente estudio de las condiciones salariales de las empleadas y empedados que forma parte de ICALIA.

Cálculo de las tasas de pago

- Tasa de pago por mes: Cálculo obtenido de la división del salario bruto anual entre doce meses: SB/12
- Tasa de pago por semana: Una vez hemos obtenido la tasa de pago por mes: Tasa pago al mes x 7 días de la semana y el resultado que obtengamos de este producto lo dividimos entre 30,44 días del mes.
- Tasa de pago por día: El resultado obtenido de la tasa de pago por semana, lo dividimos entre las horas que la persona realiza a la semana. Tasa pago a la semana/ horas realizadas a la semana

** Las horas que la persona realiza a la semana, se han calculado mediante proporciones, tomando como base que 40 horas a la semana corresponde al 100%**

Sobre los resultados obtenidos de los cálculos comentados en el punto anterior, se ha procedido a calcular la media y la mediana de la tasa de pago al día en los puestos desempeñados por las mujeres en relación a los hombres en cada una de las sedes que conforman la empresa.

Fórmula utilizada:

Una vez obtenida la media, la fórmula utilizada para obtener los datos y poder comparar es la siguiente:

Brecha salarial (media): Diferencia entre la tasa media de pago por hora que reciben los empleados de salario completo masculinos y femeninos.

$$(M - F) / M \times 100\%$$

M = Promedio de tasa de pago por hora masculina

F = Promedio de tasa de pago por hora femenina

Interpretación de los resultados:

- Cifra % positiva: Las mujeres tienen tasas de pago más bajas que los hombres.
- Cifra % negativa: Las mujeres tienen tasas de pago más altas que los hombres.
- Cifra % igual a 0: No hay distinción entre las tasas de pago entre hombres y mujeres.

El cálculo obtenido nos da que la brecha salarial es del 2,8, una tasa positiva que nos da a entender que la tasa de pago es inferior en las mujeres que, en los hombres, no obstante, nos encontramos en una situación actual donde el porcentaje de hombres y mujeres no es equitativo en distribución en las áreas como hemos podido ver antes. No hay una equidad de hombres y mujeres en los mismos puestos de trabajo dado también a lo que hemos explicado al analizar las dificultades en realizar el diagnóstico de ICALIA, dado que el porcentaje de mujeres en estudios del ámbito de las IT es aún muy inferior que el de los hombres.

2.6 Plan de Formación

Disponemos de un plan de formación anual con el objetivo de dar respuesta a las necesidades tanto individuales como de las distintas áreas de negocio.

Una vez identificadas las necesidades, se procede a seleccionar los cursos, tanto presenciales como online (se divide en cursos técnicos, cursos de habilidades transversales e idiomas).

Toda la formación disponible, se publica en el portal del empleado para que toda la plantilla disponga de las mismas oportunidades en el acceso de la formación y se podrá inscribir de forma voluntaria.

El plan de formación está disponible en toda la plantilla, pudiendo acceder todas las personas de la empresa independientemente de la sede donde ejerzan su labor profesional, jornada laboral, tipos de contrato o categoría profesional, con las mismas garantías y derechos.

El Plan de formación elaborado por RRHH y publicado en el portal del empleado es totalmente voluntario para las trabajadoras y trabajadores.

Existe formación obligatoria (como por ejemplo en materia de PRL, medioambiental y seguridad de información).

La formación obligatoria dentro de la empresa es la relacionada con áreas de cumplimiento como PRL, calidad, seguridad de la información.

El resto de acciones formativas vinculadas con idiomas, competencias, programación, salvo las excepciones comentadas por necesidades de proyectos, son voluntarias.

La formación ofertada y ofrecida la empresa al ser completamente voluntaria salvo casos como los indicados anteriormente, participan tanto hombres como mujeres sin haber distinción por sexo.

Indica que toda la plantilla disfruta de las mismas oportunidades y acceso a la información por igual.

Las trabajadoras tienen exactamente los mismos derechos que los hombres a la hora de acceder y desarrollar la formación ofrecida por la empresa

2.7 Salud Laboral

Tenemos un plan de prevención propio elaborado por el servicio de prevención ajeno, Cualtis con el que gestionamos todo lo relacionado con esta materia.

No contamos con representación legal de los trabajadores y trabajadoras. No participa el Comité de Seguridad y Salud al estar elaborado por el SPA.

Contamos con toda la información correspondiente a personal sensible y embarazo, a disposición de todas las trabajadoras y trabajadores.

2.8 Prevención en el acoso sexual i moral por motivos de género en el ámbito laboral.

Las menciones al acoso por razón de sexo o sexual, citadas en los diferentes convenios de aplicación a ICA son:

XVII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública
Artículo 24. Faltas y sanciones.
Tipificado como falta muy grave.

Artículo 40. Armonización de la vida laboral y familiar. Planes de igualdad.
En la que se indica como medida primordial combatir el acoso sexual o por razón de género en el plan de igualdad.

No obstante, se dispone de un Protocolo para evitar el acoso en el que se manifiesta tanto el procedimiento a seguir en caso de cualquier denuncia por parte de alguna o alguna trabajadora, así como las sanciones. A continuación, detallamos el procedimiento de actuación:

FASE DE INICIO:

Denuncia:

Ante cualquier comportamiento inadecuado u ofensivo, es fundamental que la persona afectada o terceras personas que conozcan la situación, denuncien el caso por poner en marcha las acciones correspondientes para eliminarlas; por ello, deberá ponerse en conocimiento del Departamento de RRHH, a través de una de las siguientes vías:

- Departamento de RRHH

Los empleados pueden informar de cualquier situación que consideren inaceptable y pueda ser constitutiva de acoso en el entorno laboral, poniéndolo en conocimiento del Departamento de RRHH.

La denuncia puede formularse verbalmente o por escrito.

No se tramitarán a través del procedimiento contenido en este protocolo las que se refieran a materias correspondientes a otro tipo de reclamaciones.

Adicionalmente, podrá presentar denuncia cualquiera que tenga conocimiento de la existencia de situaciones de esta naturaleza. En este caso, la denuncia deberá presentarse siempre por escrito.

Este proceso deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días laborables, guardando todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, para afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

- Actuaciones preliminares y mediación:

o Los datos de identificación de la persona que denuncia y los de la persona que supuestamente está sufriendo acoso, en caso de ser diferente a la persona

denunciante.

o Descripción de los hechos, con indicación de fechas y otras circunstancias relevantes.

o Identificación de la/s persona/s que presuntamente está/n cometiendo el acoso.

- Recursos Humanos acusará inmediatamente recibido de esta denuncia y trasladará a las personas que vayan a instruir el oportuno expediente (en adelante, equipo mediador).

No podrá participar en la investigación del expediente ninguna persona afectada por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la persona denunciante o de la persona denunciada.

En todos los años de ejercicio empresarial en Grupo ICA no se ha recibido ninguna denuncia por motivos de acoso sexual, razón de sexo, mobbing, acoso étnico o cualquier tipo de acoso.

Contamos con buen ambiente laboral en el que la empresa procura fomentar relaciones "sanas" entre las empleadas y empleados que forman parte. Por eso, el día a día transcurre de forma cordial, pero en ningún caso se ha tenido noticias ni de las personas que forman parte del staff ni de cliente, que se estén haciendo bromas que atenten contras a las personas.

No se ha producido ni en cliente ni en staff ningún tipo de trato diferenciado ni se han realizado represalias en ejercicio de defenderlas de las medidas de conciliación, igualdad o cualquier comportamiento que aminoren sus derechos.

Cabe resaltar que en 2019 obtuvimos la certificación "Empresa Familiarmente Responsable" por el compromiso asumido en trabajar y mejorar en el área de conciliación.

3. Medidas

3.1 Ámbito de Actuación: Proceso de Selección

Sobre los procesos de selección en ICALIA cabe destacar que existe un sistema abierto y transparente para cubrir las distintas necesidades de la compañía. El propósito es garantizar la incorporación de la mujer, de modo que permita progresivamente alcanzar una presencia equilibrada en aquellos lugares o niveles en los que actualmente se encuentra menos representada, sin embargo, como hemos dicho y visto, la presencia de la mujer, aunque va en aumento sigue siendo muy inferior al porcentaje de hombres en el sector.

Desde RRHH se trabaja para:

- Atender a los méritos y calificación como referencia para adoptar decisiones de contratación y trabajo.
- Estandarizar los guiones de las entrevistas para que contengan únicamente la información necesaria y relevante para el puesto de trabajo.
- Utilización de métodos de selección y contratación no discriminatorios.
- Transmitir el Principio de Igualdad de Trato que impera a la compañía a las Empresas Consultoras que participan en los procesos de selección.

Acciones Implantadas

- Contactar con Escuelas de Negocio e Institutos de Formación educativa con el objeto de dar a conocer las actuaciones y medidas establecidas por la incorporación de la mujer
- Transmitir el Principio de Igualdad de Trato que impera en la compañía a las empresas consultoras que participan en los procesos de selección.
- Utilización de métodos de selección y contratación no discriminatorios.
- Estandarizar los guiones de las entrevistas para que contengan únicamente la información necesaria y relevante para el puesto de trabajo.
- Atender a los méritos y calificación como referencia para adoptar decisiones de contratación y empleo.
- Envío de CV sin datos personales

Acciones a implantar:

- Sensibilizar en materia de Igualdad de Oportunidades a todos aquellos que directa o indirectamente intervienen en el proceso de selección, a través de talleres, seminarios, etc., bajo la premisa de una progresiva presencia de la mujer.
- Promover la asistencia a cursos o talleres de Igualdad de oportunidades

- Colaborar con entidades sociales que trabajen en proyectos de fomenta la inserción laboral en el sector tecnológico de mujeres en situación de vulnerabilidad.

Indicadores

- Informes de incorporaciones y salidas de la compañía
- Total C.V. enviados por peticiones
- Estudio del origen de los CV
- Formaciones y eventos realizados

Plazo implantación:

- Durante la vigencia del plan

3.2 **Ámbito de Actuación: Formación**

Desde RRHH de ICALIA se trabaja para dar acceso en las mismas oportunidades sin discriminar a nadie para facilitar las herramientas necesarias para la evolución profesional dentro de la compañía.

También se trabaja para formar y sensibilizar en igualdad de oportunidades a toda la plantilla, especialmente en los niveles directivos, así como de facilitar aún más el acceso a la formación de las mujeres.

Acciones Implantadas

- Impulsar la formación de cada persona en los conocimientos y habilidades que se requieren en cada circunstancia, bajo los principios de igualdad y no discriminación en función de sus necesidades y trayectorias profesionales.
- Facilitar el acceso a las formaciones corporativas sin discriminación de sexo
- Impulsar estilos de liderazgo que contribuyan a la igualdad de desarrollo en función de las capacidades técnicas y profesionales

Acciones a implantar:

- Implantar acciones específicas de sensibilización y formación en Igualdad de Oportunidades.
- Sensibilizar en materia de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

Indicadores

- Análisis del total personas formadas, por áreas organizativas, tipos formaciones (competenciales, técnicas, transversales) así como por sexo
- Análisis del grado de cumplimiento de las mismas

Plazo implantación:

- Durante la Vigencia del Plan

3.3 Ámbito de Actuación: Promoción interna y desarrollo profesional

Se trata de favorecer el desarrollo profesional de la mujer en la plantilla, potenciando su acceso a aquellas funciones o puestos de responsabilidad.

Acciones Implantadas:

- Asegurar la transparencia y objetividad en el proceso de promoción, de forma que éstos se basen en la idoneidad y capacidad de los candidatos en un marco de igualdad de oportunidades.
- Velar por el desarrollo profesional y la posibilidad de promoción de las personas en función de las capacidades profesionales
- Realización de Reuniones de seguimientos tanto por parte de RRHH como de los Business Manager de las áreas para facilitar y contribuir en las trayectorias profesionales de todos los trabajadores

Acciones Implantadas

- Sensibilización en Igualdad de Oportunidades a todas aquellas personas responsables de determinar las promociones, a fin de garantizar la objetividad en los procesos de promoción y asegurar el acceso de la mujer a puestos directivos.
- Diseño de un modelo de la evaluación del desempeño
- Mantener actualizadas las definiciones de los sitios

Indicadores

- Análisis de peticiones cubiertas por incorporaciones de personal externo hacia movimientos internos de personal

Plazo implantación:

- Durante la vigencia del Plan

3.4 Ámbito de Actuación: Igualdad en la retribución

Estas acciones se orientan a eliminar todas aquellas diferencias salariales basadas en diferencias de género. Algunas de estas medidas son

Acciones Implantadas

- Establecer sistemas de retribución centrados en la valoración del desempeño de las funciones establecidas por cada puesto de trabajo y la clasificación profesional, independientemente de la persona que ocupe el cargo.
- Establecer los complementos salariales según criterios claros y objetivos.
- Definición de los distintos puestos de trabajo

Acciones a implantar:

- Corrección de posibles desigualdades detectadas en las reuniones de seguimiento

Indicadores

- Indicador de la Brecha Salarial

Plazo implantación:

- Durante la vigencia del Plan

3.5 **Ámbito de Actuación: Comunicación**

El objetivo es sensibilizar a la plantilla sobre los temas de diversidad e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Acciones Implantadas

- Diseño y puesta en marcha de un plan de comunicación por toda la plantilla, dando a conocer los conceptos de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación.
- Extender la práctica de un lenguaje neutro, no sexista, en las comunicaciones, imágenes y documentos, tanto internos como externos.
- Incluir la información sobre las iniciativas de igualdad en las presentaciones internas y externas de la compañía, así como en los medios utilizados por la difusión pública.

Acciones a implantar:

- Envío de mails sobre el compromiso de la empresa en materia de igualdad

Indicadores

- Análisis de las comunicaciones realizadas y las temáticas

Plazo implantación:

- Durante la vigencia del Plan

3.6 **Ámbito de Actuación: Conciliación y corresponsabilidad**

Ante todo, cabe mencionar que la conciliación y la corresponsabilidad es un punto del Plan de Igualdad que no afecta únicamente a las mujeres. Todos y ser difícil repartir de forma equitativa las tareas públicas y privadas, todos los trabajadores tienen la necesidad y el derecho de hacerlo. Grupo ICA está certificada como Empresa Familiarmente responsable y está previsto que ICALIA se certifique como tal. Destacar que

disponemos de un plan de conciliación que recoge las diferentes medidas que los trabajadores pueden optar con el objetivo de facilitar la conciliación personal y profesional a todo el colectivo de la compañía.

Acciones Implantadas

- Equiparar el derecho de permiso por matrimonio en las parejas de hecho
- Ampliación del permiso de lactancia a 1 día más lo establecido por ley
- Jornada compacta los días pre-festivos
- Jornada continuada el día del aniversario de los empleados
- Sensibilización de las personas involucradas en la gestión de personas para que conozcan las diferentes medidas y la gestión de las mismas

Acciones a implantar

- Revisión Certificación EFR ICALIA
- Continuar trabajando para dotar de más medidas para la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral
- Sensibilizar a la plantilla sobre la conciliación y la corresponsabilidad
- Garantizar el acceso a la información de las diferentes medidas enviando recordatorios, facilitando el acceso a las nuevas incorporaciones...

Indicadores

- Análisis de las medidas actuales, del uso por parte de la plantilla
- Análisis de las solicitudes recibidas anualmente

Plazo implantación:

- Durante la vigencia del Plan

3.7 **Ámbito de Actuación: Prevención en el acoso laboral y la violencia de género**

Partiendo del principio incuestionable de que toda persona tiene derecho a un entorno digno y respetuoso en el trabajo, cualquier actitud de acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo y de violencia de género supone un atentado contra la dignidad de los trabajadores, por lo que cualquier conducta o comportamiento de tal naturaleza dará lugar a la adopción por parte de la empresa de las medidas que legalmente correspondan.

Se entiende por acoso sexual, cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Asimismo, constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acciones Implantadas

- Expresar de forma pública la implicación y compromiso de la empresa para erradicar el abuso sexual.
- Elaboración de un procedimiento y protocolo de actuación.
- Velar la protección y anonimato de las personas que sufren algún tipo de acoso esto como proporcionar el apoyo necesario

Acciones a implantar

- Asistencia a talleres y charlas para facilitar el acceso al mundo laboral de personas en situación de discriminación
- Sensibilizar e informar a la plantilla sobre la existencia de protocolos corporativos en el ámbito del acoso laboral por razón de género

Indicadores

- Análisis de las denuncias recibidas, así como consultas recibidas en este ámbito
- Evaluación y seguimiento de los posibles casos de acoso sexual

Plazo implantación:

- Durante la vigencia del Plan

4. Difusión, implantación y evaluación

4.1 Canales de Comunicación y Sensibilización

Para que el plan de Igualdad sea efectivo y se lleve a cabo su implantación será necesario hacer una buena difusión del mismo de forma que todas las áreas puedan desarrollarlo y llevarlo a cabo a nivel Corporativo en las diferentes Delegaciones.

Es necesario que todos adoptemos unos nuevos hábitos y rutinas que implicarán cambios constantes en la forma de relacionarnos internamente, así como también con el exterior.

La comunicación debe ser entendido como un elemento dinamizador que tendrá que tener presencia durante la elaboración del plan, así como también durante su ejecución como posterior evaluación.

Para poder hacer una buena difusión, los canales de comunicación que se utilizarán para llevar a cabo la misma serán:

- Tablón de anuncios
- Reuniones de seguimiento
- Otros

Por otro lado, habrá que hacer un gran esfuerzo para sensibilizar a toda la compañía de la necesidad de respetar el plan de Igualdad. Toda acción formativa deberá fomentar una actitud favorable a la igualdad de oportunidades, así como dotar de conocimientos necesarios para hacer viable la implantación del plan elaborado.

5. Análisis y seguimiento del plan de igualdad

Se constituye una COMISIÓN DE IGUALDAD, cuyo objetivo será, entre otros, analizar conjuntamente la problemática existente, incorporación de nuevas medidas, así como realizar sesiones de trabajo durante los próximos seis meses para determinar aquellas medidas que obviando la barrera que pudiera existir, ayudan a potenciar el desarrollo profesional de la mujer, etc. Con la perspectiva de conseguir una representación equilibrada entre hombre y mujer.

Dentro de este marco, se celebrarán reuniones anuales para analizar el impacto de las medidas escogidas en el presente Plan de Igualdad, y de esta forma plantear la posible corrección de las existentes, o la implantación de otras diferentes.

El vigente plan tendrá una duración máxima de 4 años y se marcará un calendario de seguimiento con el objetivo de poder valorar el nivel de consecución de las diferentes medidas a implantar en cada una de las tipologías definidas:

Julio 2022: Publicación del plan de Igualdad

Junio de 2026: Revisión del plan de Igualdad, análisis de las medidas implantadas y análisis de los indicadores. Elaboración de un informe con las conclusiones extraídas y definición de nuevas medidas y elaboración del nuevo plan de igualdad.