

# TICARUM

TECNOLOGÍAS  
DE LA INFORMACIÓN  
Y LA COMUNICACIÓN

APLICACIONES Y REDES  
PARA LA UNIVERSIDAD  
DE MURCIA, S.L.U. M.P.

## Plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

## Descripción

Proyecto	Plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres
Documento	Plan de igualdad
Autor	Comisión Negociadora
Destinatario	Personal de TICARUM SLU MP

## Resumen

El contenido de este documento se estructura en 10 apartados más los anexos. Comienza con una breve presentación de la empresa en su compromiso con la igualdad, y que bajo los criterios de la normativa actual ha elaborado este Plan; se recogen los datos de las personas que han constituido la Comisión de Negociación del mismo. Continúa con el detalle del Informe del Diagnóstico de situación en materia de Igualdad de la empresa. Una vez concluido el apartado del Informe, se pasa a enumerar los objetivos propuestos, así como definir las medidas de actuación consensuadas para la consecución de dichos objetivos. También se establecen los procedimientos a realizar en las fases de aplicación, seguimiento, evaluación, revisión y modificación del Plan de Igualdad. Se establece el cronograma con las principales actuaciones a realizar, para de esta forma dejar reflejado el plazo de ejecución de las mismas. Y en los anexos se recogen todos los documentos que han sido necesarios, o lo serán, en las diferentes fases de desarrollo y aplicación de este Plan de Igualdad.

## Control de versiones

Ver.	Fecha	Autor	Cambios
1.0	13/01/2023	Comisión Negociadora	Versión inicial del Plan de Igualdad

## Contenido

1	Presentación.....	6
2	Partes suscriptoras del plan de igualdad.....	7
3	Ámbito personal, territorial y temporal.....	8
4	Informe diagnóstico .....	9
4.1	Metodología .....	9
4.2	Información básica de la empresa .....	11
4.3	Organigrama.....	13
4.4	Informe del diagnóstico .....	14
4.4.1	Características generales de la plantilla .....	14
4.4.2	Análisis de igualdad por materias o áreas.....	18
4.4.3	Auditoría retributiva.....	54
4.4.4	Conclusiones.....	60
5	Objetivos del plan de igualdad.....	64
5.1	Objetivos generales.....	64
5.2	Objetivos específicos (agrupados por áreas de actuación).....	64
6	Medidas de igualdad .....	67
6.1	Área de selección y contratación .....	67
6.2	Área de clasificación profesional.....	70
6.3	Área de formación.....	71
6.4	Área de promoción profesional .....	75
6.5	Área de condiciones de trabajo .....	77
6.6	Área corresponsabilidad .....	77
6.7	Área de infrarrepresentación femenina.....	81
6.8	Área de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo .....	85
6.9	Área de salud laboral.....	88
6.10	Área de violencia de género.....	89
6.11	Área de comunicación y sensibilización .....	91
6.12	Área de gobernanza de la igualdad.....	97
7	Seguimiento y evaluación: Comisión de Seguimiento .....	100
7.1	Comisión paritaria de seguimiento del Plan de Igualdad.....	101

7.2	Composición de la Comisión de Seguimiento .....	101
7.3	Sustituciones .....	102
7.4	Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento.....	103
7.5	Actas.....	104
7.6	Adopción de acuerdos.....	104
7.7	Medios.....	104
7.8	Confidencialidad.....	104
8	Procedimiento para el seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan. Modificaciones y resolución de discrepancias .....	106
8.1	Calendario: .....	106
8.2	Procedimiento:.....	107
8.2.1	Seguimiento: .....	107
8.2.2	Evaluación: .....	107
8.2.3	Revisión: .....	108
9	Calendario de actuaciones .....	110
10	Anexos .....	114
10.1	Anexo I. Acta de constitución de la comisión negociadora del plan de igualdad .....	114
10.2	Anexo II. Declaración del compromiso de TICARUM SLU MP con la igualdad.....	115
10.3	Anexo III. Comunicación a la plantilla .....	116
10.4	Anexo IV. Reglamento de funcionamiento de la Comisión Negociadora .....	117
10.5	Anexo V. Diagnóstico de la situación de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.....	118
10.6	Anexo VI. Protocolo de Acoso sexual y/o por razón de sexo .....	119
10.7	Anexo VII. Acta de aprobación del plan de igualdad.....	120
10.8	Anexo VIII. Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.....	121
	Seguimiento y evaluación .....	121
	Comisión paritaria de seguimiento del Plan de Igualdad.....	121
	Funciones de la Comisión de seguimiento:.....	122
	Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento:.....	123
	Actas.....	124
	Confidencialidad.....	124

Medios.....	124
10.9. Anexo IX. Plantillas de evaluación: Ficha de evaluación de medidas.....	125
10.10 Anexo X. Plantilla de cuestionario para el seguimiento.....	127
10.11. Anexo XI. Plantilla de Informe de Seguimiento.....	128
10.12. Anexo XII. Plantilla de cuestionario de evaluación para la Comisión de Seguimiento .....	129
10.13 Anexo XIII. Plantilla cuestionario para la Dirección.....	130
10.14. Anexo XIV. Modelo cuestionario para la plantilla .....	132
10.15 Anexo XV. Plantilla de informe de evaluación.....	134

## 1 Presentación

La sociedad TICARUM SLU-MP se constituyó el 20 de diciembre de 2010, con la denominación «Tecnologías de la Información y la Comunicación, Aplicaciones y Redes para la Universidad de Murcia, Sociedad Limitada Unipersonal Medio Propio». Es una sociedad medio propio instrumental y servicio técnico de la Universidad de Murcia, de acuerdo con el artículo 24.6 de la Ley 30/2007 de Contratos del Sector Público. El 100% de las participaciones es propiedad de la Universidad Murcia.

El objeto de TICARUM SLU MP es el de mantener, gestionar, desarrollar, transferir y explotar soluciones basadas en tecnologías de la información y redes al sector productivo, así como los equipos y medios técnicos, materiales e inmateriales, necesarios para ello.

Desde su inicio, TICARUM SLU-MP ha promocionado la igualdad entre hombres y mujeres, por ello, continuando con dicho compromiso, se ha elaborado un Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, siguiendo las directrices que establece la legislación y, por tanto, con absoluta sujeción a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades, tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, para conseguir la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en su reglamento de desarrollo, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Tanto la elaboración y la posterior implantación del Plan de Igualdad ha sido abordada por la dirección y el Comité de Empresa como una oportunidad para la modernización del sistema de gestión y, para conseguir una estructura interna y unas relaciones con la sociedad que garanticen la igualdad de oportunidades y estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

## 2 Partes suscriptoras del plan de igualdad

Las partes que suscriben el presente Plan de Igualdad y que han conformado la Comisión Negociadora paritaria, constituida por representación de la empresa y representación de la plantilla, acuerdan la aprobación del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de TICARUM SLU MP, con un alcance temporal que va desde el 2023 al 2027.

La Comisión Negociadora ha estado formada por:

- ❖ En representación de la empresa:
  - ✓ Francisco Hernández Rodríguez
  - ✓ Javier De Andrés Rivero
  - ✓ María de los Llanos García Martínez
- ❖ En representación de la plantilla, (miembros del Comité de Empresa):
  - ✓ José Luis Marín Sánchez
  - ✓ Antonia Muñoz Caravaca
  - ✓ Carmen Gallego Sandoval

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

El presente Plan de Igualdad entre mujeres y hombres se aplicará por igual a todas las personas trabajadoras de TICARUM SLU MP, con independencia de su nivel jerárquico u otro aspecto.

El ámbito territorial del Plan de Igualdad de TICARUM SLU MP, es provincial; situado su centro de trabajo en la ciudad de Murcia.

El periodo de vigencia, y por tanto el ámbito temporal dispuesto para el presente Plan de Igualdad será de 4 años (2023-2027), desde el momento de su firma por la Comisión Negociadora, de acuerdo con el artículo 9.1 del R.D. 901/2020, de 13 de octubre. La fecha de entrada en vigor será el 16/01/2023 finalizando el 16/01/2027.



## 4 Informe diagnóstico

De acuerdo con el Real Decreto Ley 6/2019, en modificación de la Ley Orgánica 3/2007, la elaboración de un Plan de Igualdad requiere la realización de un análisis de la situación de diagnóstico de la entidad para conocer el estado actual de TICARUM SLU-MP en materia de igualdad. Los resultados de dicho análisis se emplearán para definir una serie de acciones y medidas con el objetivo de corregir aquellas posibles desigualdades identificadas.

### 4.1 Metodología

Conforme a las pautas metodológicas indicadas en la Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas, del Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas, y facilitado desde la página web del Instituto de las Mujeres (del Ministerio de Igualdad), se ha desarrollado el proceso de elaboración del Plan de Igualdad, siguiendo las siguientes fases:

- Fase 1. Puesta en marcha del proceso de elaboración del Plan.

El 2 de febrero de 2022 se constituyó la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad para elaborar el 1º Plan de Igualdad de TICARUM SLU-MP. Y en labores de asesoramiento se contó con la participación de Ana Belén Barqueros Jiménez del sindicato UGT.

- Fase 2. Realización del Diagnóstico.

Para la preparación del diagnóstico se siguieron las directrices indicadas en el libro *"Planes de igualdad en las empresas. Procedimiento de elaboración e implantación. De C. Aragón Gómez y P. Nieto Rojas"*, así como las plantillas propuestas para la recopilación de datos cuantitativos (se recogen datos numéricos relativos a la plantilla, por sexo y en relación al área de estudio correspondiente) y cualitativos (haciendo uso de encuestas).

Los datos utilizados corresponden principalmente al ejercicio 2021, aunque también se han usado años anteriores en los casos en que se consideraba significativo, y han sido facilitados por:

- La Dirección de la empresa
- El Comité de Formación
- El Comité de Seguridad y Salud
- El Comité de Empresa

Además, se ha obtenido información de la encuesta dirigida al personal para conocer su percepción sobre la igualdad en TICARUM, así como de la encuesta sobre riesgos psicosociales elaborada por el Comité de Seguridad y Salud.

- Fase 3. Diseño, aprobación y registro

El diseño del documento del Plan de Igualdad sigue el índice establecido en la Guía del Servicio de Asesoramiento del Instituto de las Mujeres.

Tras realizar el análisis de los datos reflejados en el Diagnóstico de situación actual en materia de igualdad de género, y con ayuda de gráficas, se pasó a confeccionar el Informe Diagnóstico.

A continuación, se definieron los objetivos, se consensuaron las medidas a adoptar, se concretaron los indicadores a utilizar para su seguimiento y posterior evaluación.

Ana Belén Barqueros Jiménez, del sindicato UGT, informó a la Comisión Negociadora del Plan de los pasos a seguir para la aprobación del Plan, así como también cómo proceder para realizar su registro a través de la plataforma REGCON.

Tras el proceso de elaboración del Plan de Igualdad y antes de su aprobación por la Comisión Negociadora el texto fue dado a conocer a la totalidad de la plantilla con la finalidad de recoger aportaciones y sugerencias que pudieran mejorar su contenido, incluyendo además para su conocimiento el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo elaborado por la Comisión Negociadora.

- Fase 4. Implantación y seguimiento del Plan

Se deja reflejado en un cronograma los plazos de ejecución de las principales actuaciones a realizar para llevar a cabo la implantación del Plan, su seguimiento, su revisión y posterior evaluación.

Se ha preparado una serie de plantillas como ayuda en la comprobación del grado de desarrollo y cumplimiento de las medidas adoptadas, y/o realizar una valoración de los resultados obtenidos con las mismas.

- Fase 5. Evaluación del Plan

Al igual que para los procesos de la fase 4, se han diseñado unas plantillas para ayudar en la valoración del grado de consecución de los objetivos previstos, el resultado de ellos, y el impacto que tenga el Plan en la empresa.

La Comisión Negociadora ha mantenido un total de 9 reuniones, con el siguiente calendario y temática:

- ✓ Día: 02/02/2022. Tema: Constitución de la Comisión Negociadora y aprobación de su reglamento
- ✓ Día: 09/02/2022. Tema: revisión del borrador del documento de Diagnóstico
- ✓ Día: 16/02/2022. Tema: revisión de los datos recogidos en el documento de Diagnóstico
- ✓ Día: 23/02/2022. Tema: revisión de los datos del documento de Diagnóstico. Comenzar con el análisis de situación. Definir la estructura para el documento del Plan de Igualdad
- ✓ Día 02/03/2022. Tema: concluir la revisión de los datos del documento Diagnóstico. Continuar con el análisis de situación, presentación de las gráficas elaboradas. Concretando las medidas establecidas en el documento del Plan de Igualdad.
- ✓ Día 14/03/2022. Tema: Revisión y aprobación del Protocolo de Prevención y actuación en casos de Acoso. Revisión y análisis de las medidas contenidas en el Plan.

- ✓ Día 28/03/2022. Tema: Aprobación del presupuesto para la elaboración de la Auditoria salarial. Revisión de las aportaciones y comentarios realizados sobre las medidas contenidas en el Plan para su modificación posterior.
- ✓ Día 14/04/2022. Tema: Revisión de las medidas contenidas en el Plan de Igualdad.
- ✓ Día 13/01/2023. Tema: Aprobación del I Plan de Igualdad de TICARUM SLU MP.

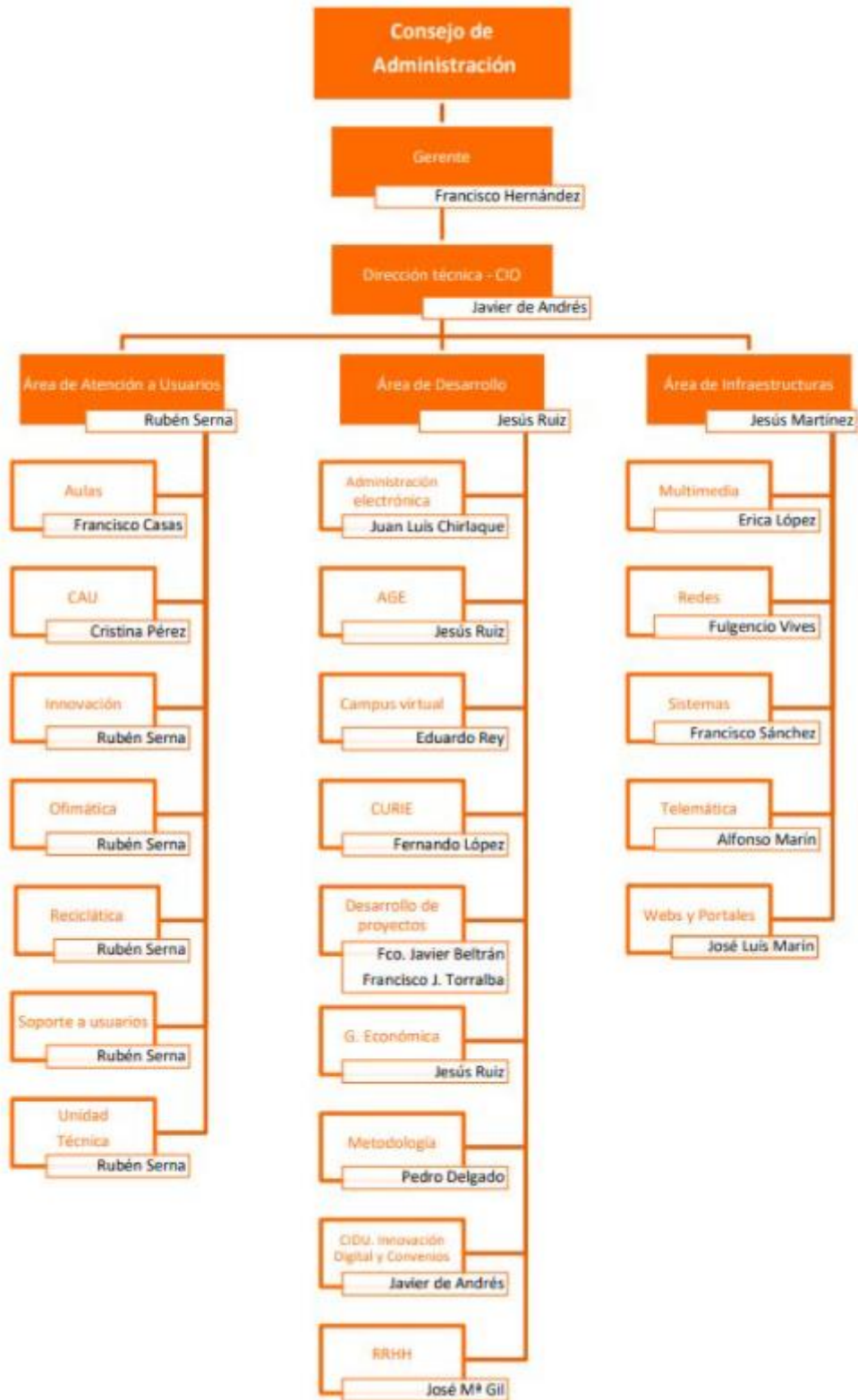
## 4.2 Información básica de la empresa

### DATOS SOBRE LA EMPRESA

<i>Denominación social</i>	Tecnologías de la Información y la Comunicación, Aplicaciones y Redes para la Universidad de Murcia, Sociedad Limitada Unipersonal Medio Propio
<i>NIF</i>	B73696957
<i>Domicilio Social</i>	Avda. Teniente Flomesta, 5 · 30003 · Murcia, España
<i>Teléfono</i>	868887906
<i>E-mail</i>	<a href="mailto:info@ticarum.es">info@ticarum.es</a>
<i>Página web</i>	<a href="http://www.ticarum.es">www.ticarum.es</a>
<i>Forma jurídica</i>	Sociedad Limitada Unipersonal Medio Propio
<i>Año de constitución</i>	2010
<i>Estructura organizativa</i>	<a href="http://www.ticarum.es/transparencia/estructura-y-recursos-humanos/">www.ticarum.es/transparencia/estructura-y-recursos-humanos/</a>
<i>Cultura de la empresa</i>	<p>El objeto de TICARUM SLU MP, es el de mantener, gestionar, desarrollar, transferir y explotar soluciones basadas en tecnologías de la información y redes al sector productivo, así como los equipos y medios técnicos, materiales e inmateriales, necesarios para ello.</p> <p>Esta transferencia de conocimiento al sector productivo se considera como actividad de interés general, de conformidad con lo dispuesto en el art.1.2 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, que la conforma como función de la Universidad al servicio de la sociedad, todo ello en el marco de la coordinación con los agentes del sistema de ciencia y tecnología.</p> <p>Ésta, se concreta en la aportación al sector productivo, de las aplicaciones resultantes de la investigación científica en el área de las TIC; el desarrollo tecnológico y la innovación; en el ámbito de conocimiento de la Universidad de Murcia, de las aplicaciones de</p>

	la investigación en tecnologías de la información, aprendizaje continuo y gestión de infraestructuras TIC. <a href="https://www.ticarum.es/transparencia/informacion-institucional/">https://www.ticarum.es/transparencia/informacion-institucional/</a>					
<b>RESPONSABLE DE LA EMPRESA</b>						
Nombre	Francisco Hernández Rodríguez					
Cargo	Gerente					
Telf..	868889090					
e-mail	administracion@ticarum.es					
<b>ACTIVIDAD</b>						
Sector actividad	TIC					
CNAE	6209					
Descripción de la actividad	Servicios relacionados con las TIC					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Murcia					
<b>DIMENSIÓN</b>						
Personas trabajadoras	Mujeres	31	Hombres	127	Total	158
Centros de trabajo	Principal: Edificio 33, Campus De Espinardo, Universidad de Murcia, 30100 Espinardo Murcia Otros: Diversos edificios de los Campus Universitarios de la Universidad de Murcia (Murcia, El Palmar, San Javier y Lorca)					
Facturación anual (€)	5.464.904 € (año 2021)					
<b>ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS</b>						
Dispone de dpto. de personal	Si					
Certificados reconocimientos de igualdad obtenidos	o Ninguno					
Representación legal de trabajadores y trabajadoras	Mujeres:	3	Hombres:	6	Total:	9

## 4.3 Organigrama

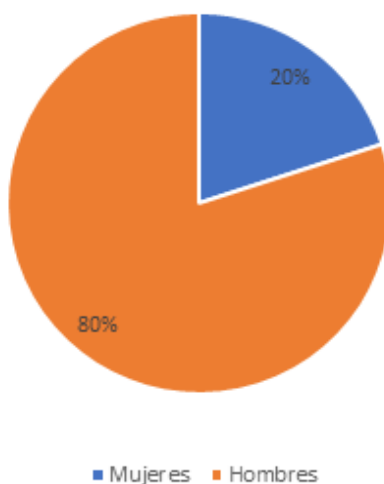


## 4.4 Informe del diagnóstico

Este apartado recoge los resultados del análisis realizado sobre la situación actual de TICARUM SLU-MP en materia de igualdad de género.

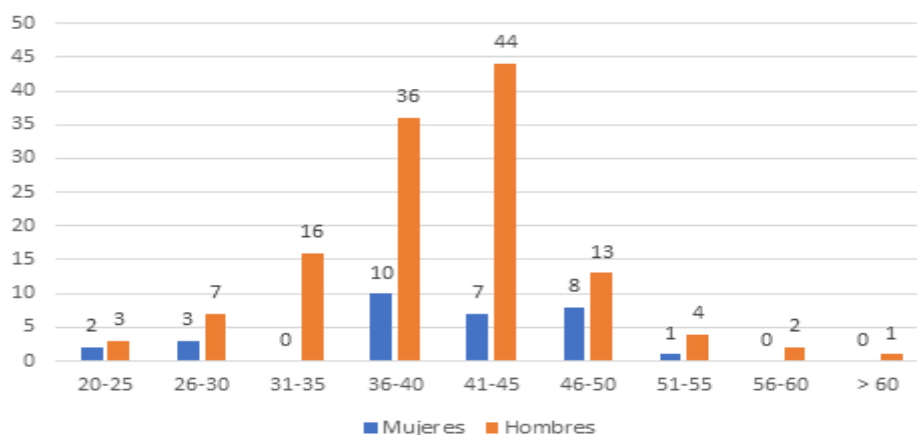
### 4.4.1 Características generales de la plantilla

#### 4.4.1.1 Distribución por sexo



Existe una mayor proporción de hombres (127) que de mujeres (31) en la plantilla (20 % de mujeres frente a 80% de hombres). Esta referencia debemos tenerla en cuenta durante todo el proceso de diagnóstico por las diferencias de porcentajes que se encuentren y puedan tener un paralelismo con estos datos.

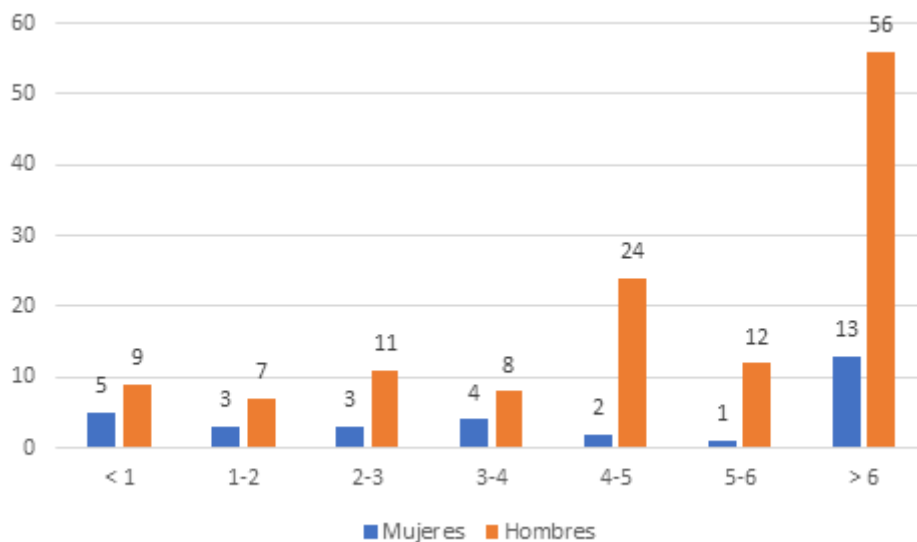
#### 4.4.1.2 Distribución por edad



Los rangos de edad más presentes en la empresa son de los 36 a los 50 años, tanto en hombres como en mujeres. Estos datos muestran que se trata de una plantilla joven y relativamente

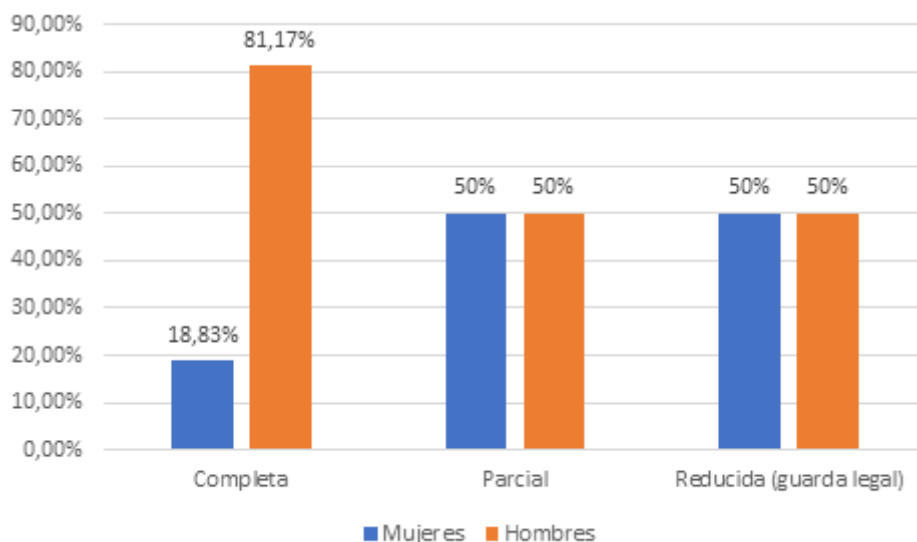
equilibrada en relación a la edad y el sexo, ya que en las franjas con más trabajadores y trabajadoras, no hay diferencias significativas de género por franjas de edad.

#### 4.4.1.3 Distribución por antigüedad



El personal masculino supera al femenino en todos los intervalos de edad, aunque en esta comparación por antigüedad se observa que la tendencia es ir a una menor diferencia entre contrataciones de hombres y mujeres.

#### 4.4.1.4 Distribución por tipo de jornada de trabajo



Las jornadas parcial y reducida conservan la proporción entre hombres y mujeres, y la completa guarda relación con el 80-20% de proporcionalidad entre el total de hombres y mujeres en la empresa respectivamente.

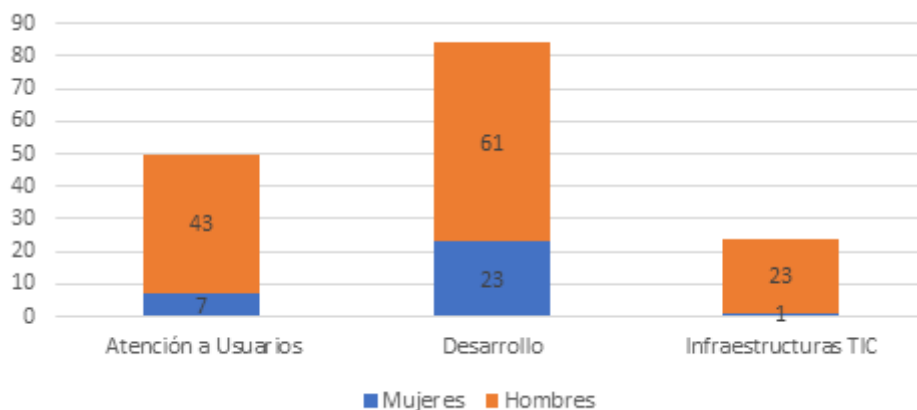
## 4.4.1.5 Distribución por nivel de formación

Nº de mujeres y hombres por nivel de formación, donde se aprecia que hay una mayor proporción de mujeres con estudios superiores que de hombres, tal y como se puede ver de forma individualizada en las siguientes gráficas analizado de forma independiente por sexo:

El mayor porcentaje es de licenciaturas; y se observa que un **81%** (16% Diplomados + 42% Licenciados + 22% Máster) de las mujeres de la plantilla poseen estudios superiores.

En esta gráfica se aprecia que también los licenciados son el mayor porcentaje entre los hombres de la plantilla, sumando en el caso de la plantilla masculina un **65%** (25% Diplomados + 31% Licenciados + 29% Máster + 1% Doctorado) de hombres con estudios superiores, lo cual denota que un mayor porcentaje de las mujeres de la plantilla poseen una mayor formación.

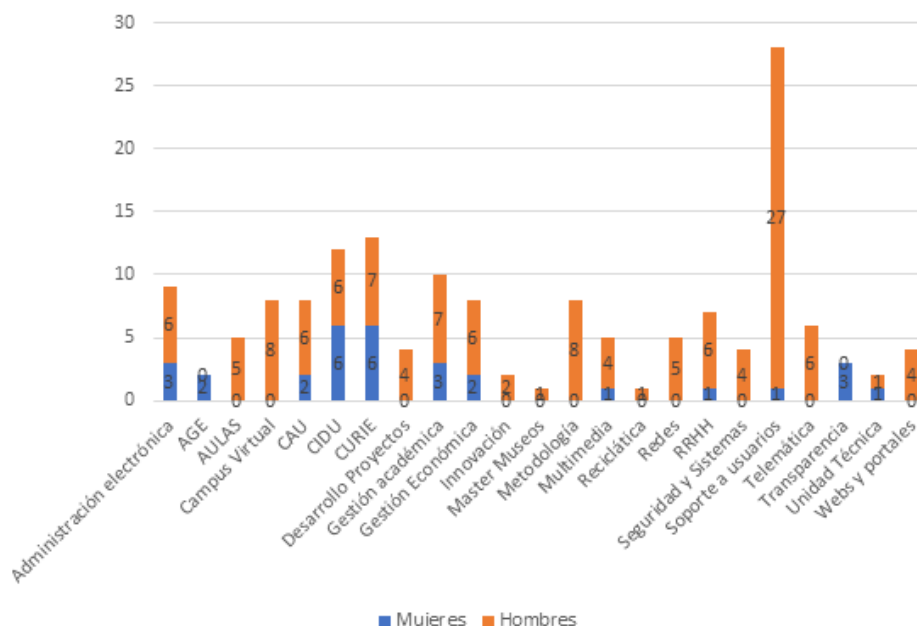
## 4.4.1.6 Distribución por áreas



El área más grande de TICARUM es la de Desarrollo, al igual que es donde el porcentaje de mujeres es más amplio 27%, mientras que en Atención a Usuarios es del 14% y el de Infraestructuras TIC es de un 4% (únicamente una sola mujer).



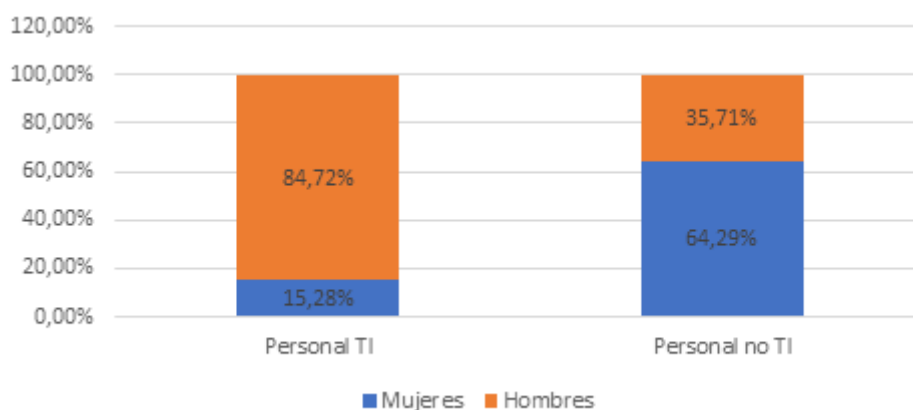
## 4.4.1.7 Distribución por grupos de trabajo



Se observa que los grupos no son homogéneos en sexo, habiendo una gran diferencia entre unos y otros.

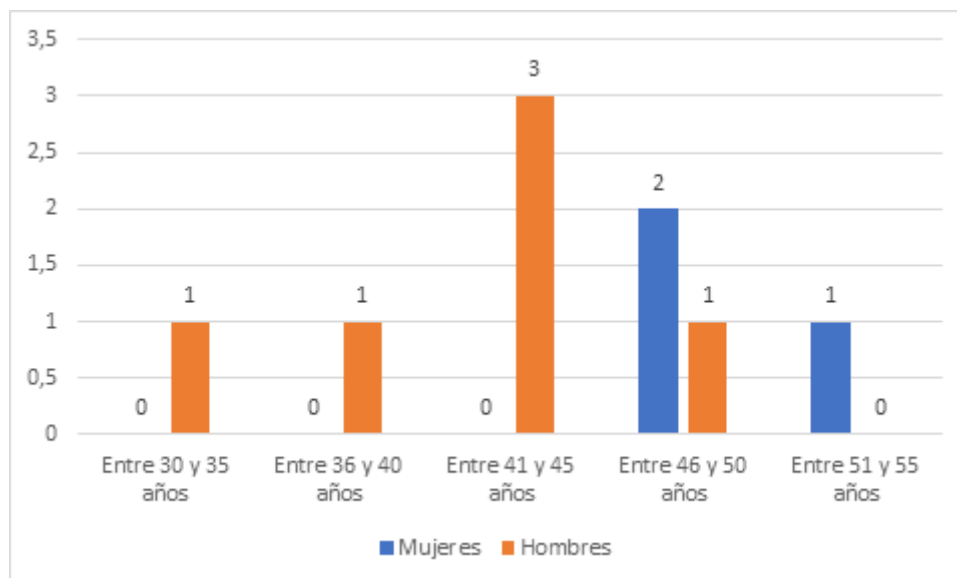
En los grupos con más personal no relacionado con las TI se observa un mayor número de mujeres.

## 4.4.1.8 Distribución por tipología de trabajo



Se observa una diferencia notable en el sexo según la tipología de trabajo. Para Personal relacionado con las TIC, el porcentaje de mujeres es del 15,28%, inferior a la media de mujeres en la empresa (20%). Y en personal no relacionado con las TIC el porcentaje de mujeres, 64,29%, es muy superior al porcentaje de hombres, 35,71%.

## 4.4.1.9 Distribución por sexo y edad, en la representación legal de trabajadoras y trabajadores



En el Comité de Empresa hay 6 hombres y 3 mujeres, estando las mujeres situadas en la franja de edad comprendida entre los 46 y 55 años. En cambio, la mayoría de los hombres están en la franja de edad de los 41 a los 45 años.

## 4.4.2 Análisis de igualdad por materias o áreas

El artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece que para poder adoptar las medidas necesarias para corregir posibles situaciones de desigualdad debe realizarse un informe de situación previo en materia de igualdad de género.

A continuación, y con la finalidad de facilitar la lectura y comprensión del I Plan de Igualdad, se recoge un resumen del diagnóstico de situación separado por materias y áreas concretas de actuación, con sus principales conclusiones. El contenido íntegro de Diagnóstico se adjunta como Anexo V (Diagnóstico de la situación de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres) para su consulta.

### 4.4.2.1 Proceso de selección

El proceso de selección de personal en TICARUM se basa en la publicación de convocatorias públicas de empleo.

En dichas convocatorias se tiene en cuenta el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres por lo que se refiere al acceso al empleo, de acuerdo con el Art. 14 de la Constitución Española y la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre hombres y

mujeres, así como la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos y su normativa de desarrollo.

Además de estar basado el proceso de selección en el principio de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, también está basado en los principios de transparencia, imparcialidad y profesionalidad de los miembros del órgano de selección, independencia y discrecionalidad técnica en la actuación del órgano de selección, adecuación entre el contenido del proceso selectivo y las funciones o tareas a desarrollar y agilidad.

El proceso de selección se realizará mediante la fórmula de concurso de méritos, pudiendo los participantes ser convocados a una entrevista personal integrante del baremo de puntuación del concurso.

Existen 4 bloques de valoración cada uno de 40 puntos. Los 3 primeros objetivos en base a la documentación facilitada por los aspirantes y el último la entrevista personal donde los criterios son subjetivos.

Los 4 bloques son:

- Titulación (40 puntos)
- Experiencia profesional (40 puntos)
- Conocimientos técnicos (40 puntos)
- Entrevista (40 puntos).

En algunos casos la fase de entrevista se divide en 2 bloques, uno referente a una prueba técnica objetiva y otro la propia entrevista en sí.

Los aspirantes con mayor puntuación en la suma de los 4 bloques (y que cumplan los requisitos mínimos exigidos en la convocatoria) son a los que se contrata, según el número de plazas disponibles en ese momento.

## Comunicación

Las ofertas de empleo se anuncian principalmente en:

- Página web de la empresa ([www.ticarum.es](http://www.ticarum.es) y <https://empleo.ticarum.es>)
- Redes sociales de la empresa
- LinkedIn
- Agencia de colocación oficial de la Universidad de Murcia  
<https://bolsa.um.es/bolsa/bolsa.publico.inicio.do>

En algunas ocasiones, según la dificultad del puesto a cubrir, se publican también en portales especializados como: <https://www.infojobs.net/> y <https://www.tecnoempleo.com/>.

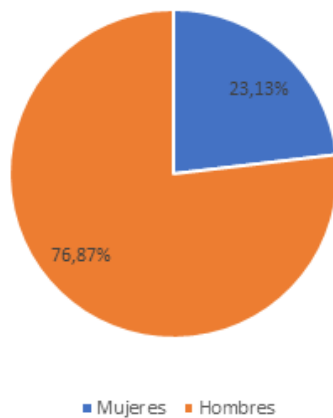
## Proceso para optar a una plaza

Las personas que desean ser contratadas en base a una convocatoria, tienen que entrar al portal <https://empleo.ticarum.es> y rellenar una serie de formularios con:

- Datos personales y de contacto.
- Titulaciones
- Experiencia
- Conocimientos técnicos
- Currículo

Todos los detalles indicados tendrán que ser cotejados en la fase de entrevista aportando original y fotocopia para que puedan tenerse en cuenta los puntos asociados.

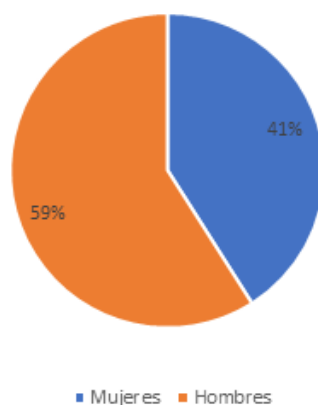
### Solicitudes de empleo en 2021



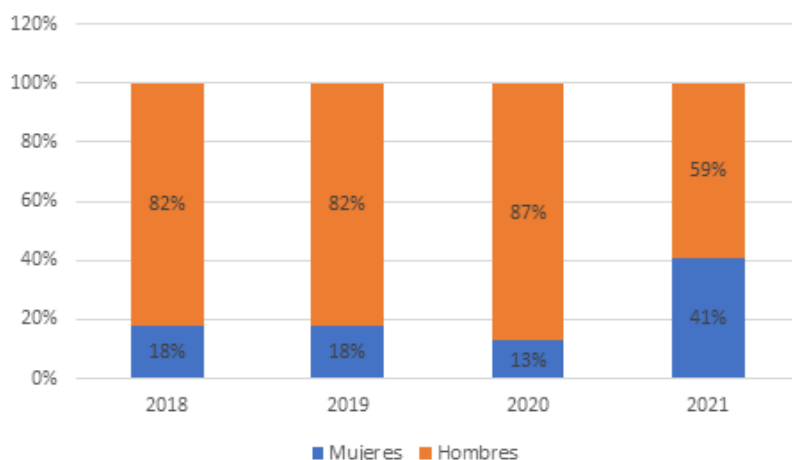
En 2021 el número de solicitudes de empleo ha sido un 23,13% mujeres y un 76,87% hombres. Si lo comparamos con las contrataciones en el mismo año, los datos de contratación por sexo nos muestran que el 41% han sido mujeres y el 59 % han sido hombres. Se deduce de estos datos, que en este último año el 19% de las mujeres que se han apuntado a una convocatoria de empleo de TICARUM han sido contratadas, superior al 8 % de hombres.

#### 4.4.2.2 Proceso de contratación

##### Por sexo

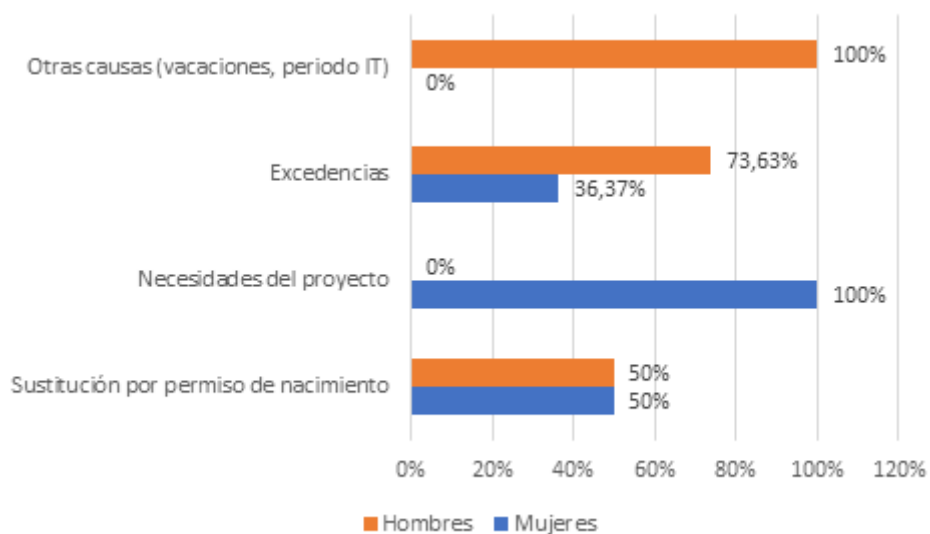


Distribuciones por sexo de las contrataciones en el año 2021



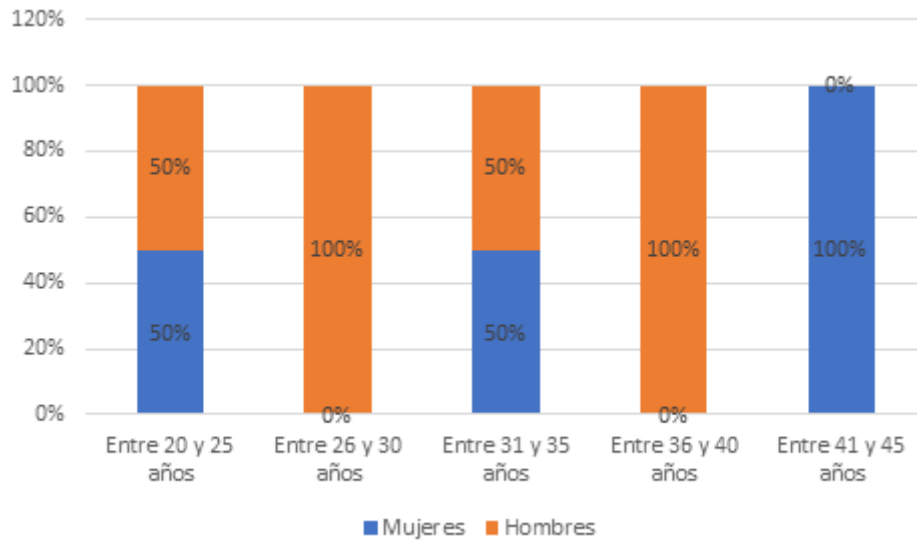
Si se toman en cuenta los últimos 4 años, en el año 2021 se observa un claro aumento en el porcentaje de mujeres contratadas en relación con los 3 años anteriores, donde el porcentaje era claramente más bajo.

### Por motivo de la contratación



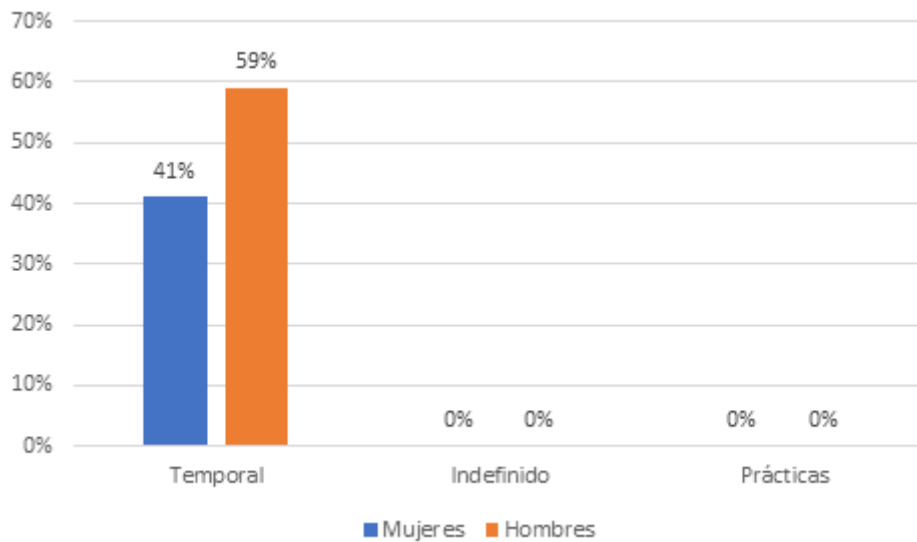
En la gráfica anterior, se puede observar que en las incorporaciones para cubrir los permisos por nacimiento existe igualdad en cuanto a la contratación, sin embargo, para necesidades del proyecto en 2021, el 100% han sido mujeres y, en la contratación para sustituciones por vacaciones o periodos por Incapacidad Temporal (IT) el 100% han sido hombres.

## Por edad



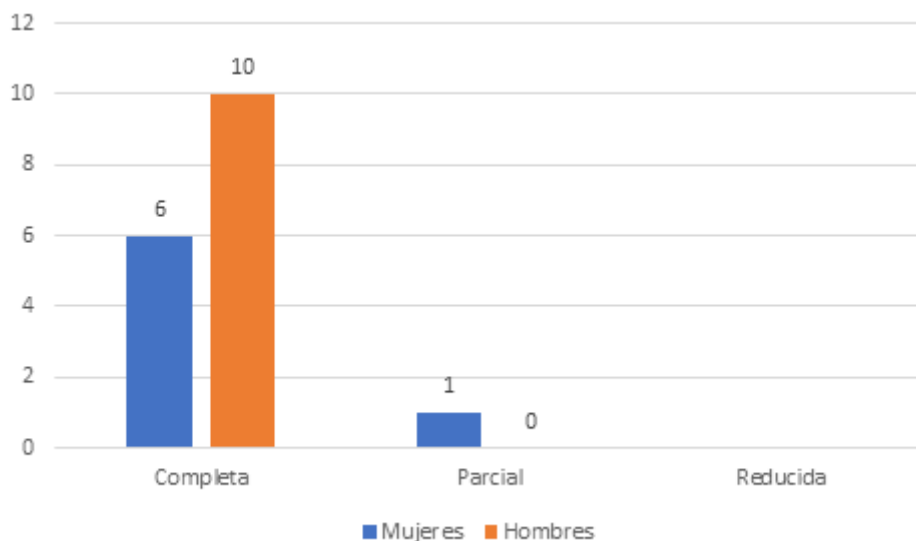
Las franjas de edad son casi equitativas, aunque sí observamos que en la franja de 26-30 y de 36-40 años los contratos son sólo de hombres, en cambio en la franja de 41-45 años sólo son de mujeres.

## Por tipo de contrato



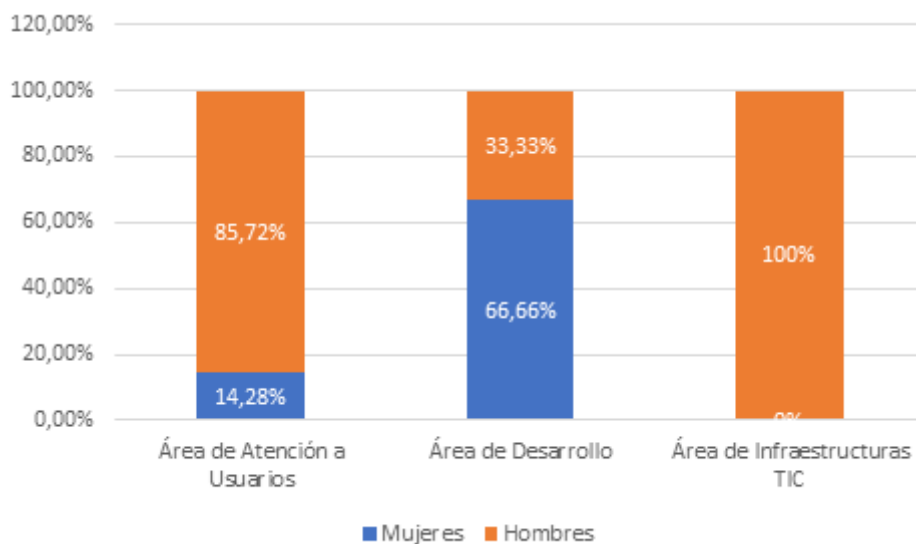
Debido a las limitaciones legales de TICARUM todas las nuevas contrataciones son temporales, no habiendo diferencias significativas entre género.

## Por tipo de jornada



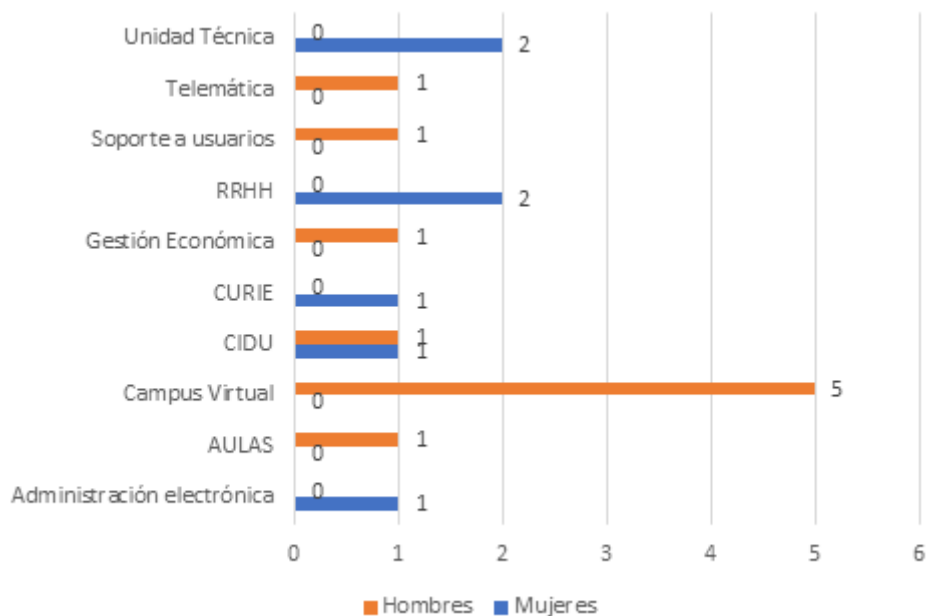
En todos los casos, salvo en uno, por el tipo de proyecto, las contrataciones han sido a jornada completa.

## Por área funcional



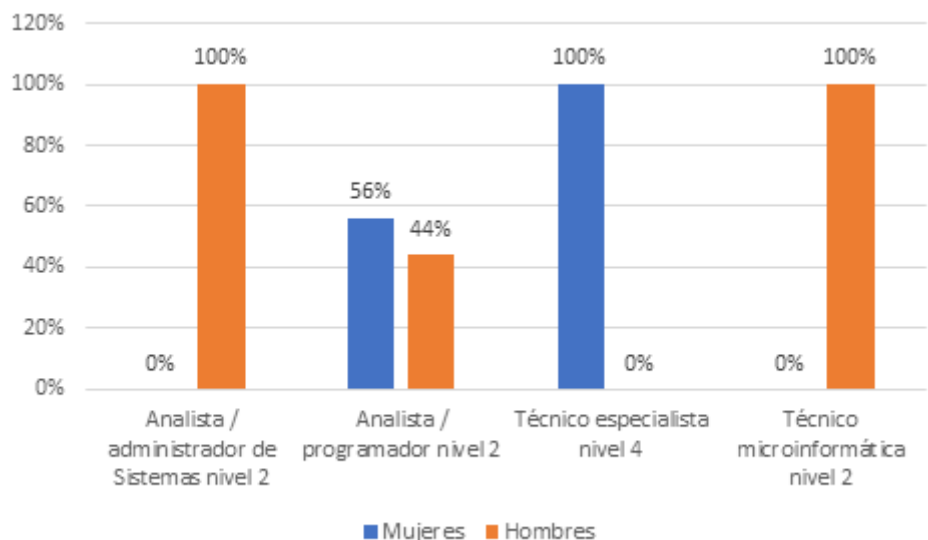
En las nuevas contrataciones se observa que el área donde más mujeres han entrado en el año 2021 ha sido el área de desarrollo, superando al número de hombres. Sin embargo, se debe tener en cuenta que los perfiles de las mujeres contratadas son no relacionados con el área de las TIC.

## Por grupos de trabajo



Las mayores contrataciones han sido de hombres en el grupo de trabajo del Campus Virtual, y la equidad sólo se ha producido en el equipo CIDU. En los demás grupos de trabajo sólo han entrado mujeres u hombres.

## Por categoría profesional

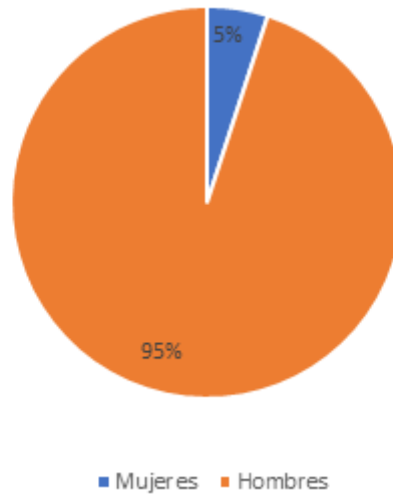


No se aprecia ningún desequilibrio respecto al porcentaje de contrataciones por categoría profesional.

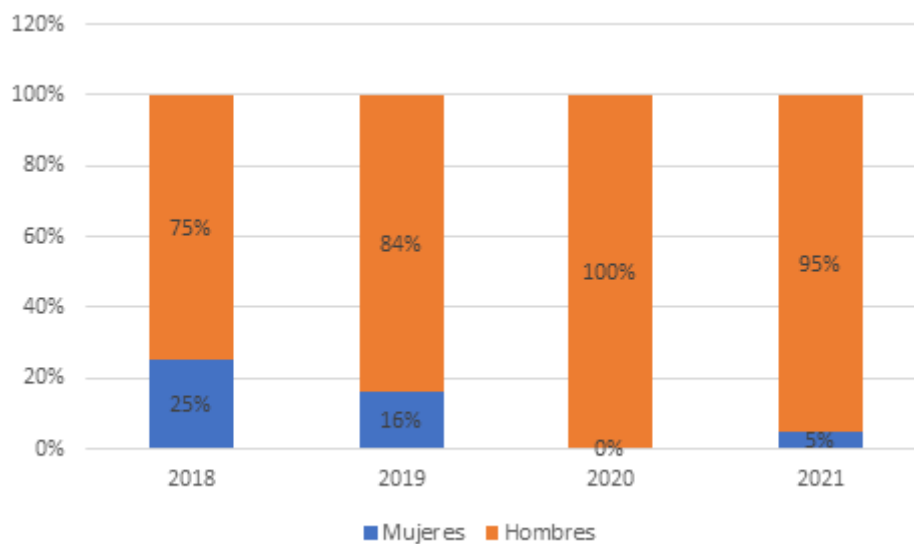


## 4.4.2.3 Ceses en el último año 2021

### Por sexo

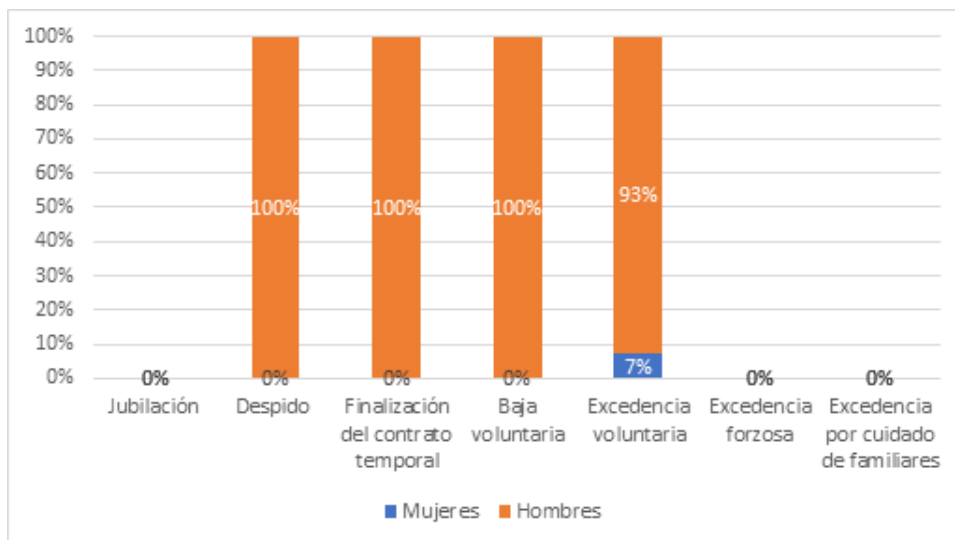


En relación a los ceses en el último año 2021, se observa que durante dicho año sólo ha dejado la empresa 1 mujer (5%) frente a 19 hombres (95%).



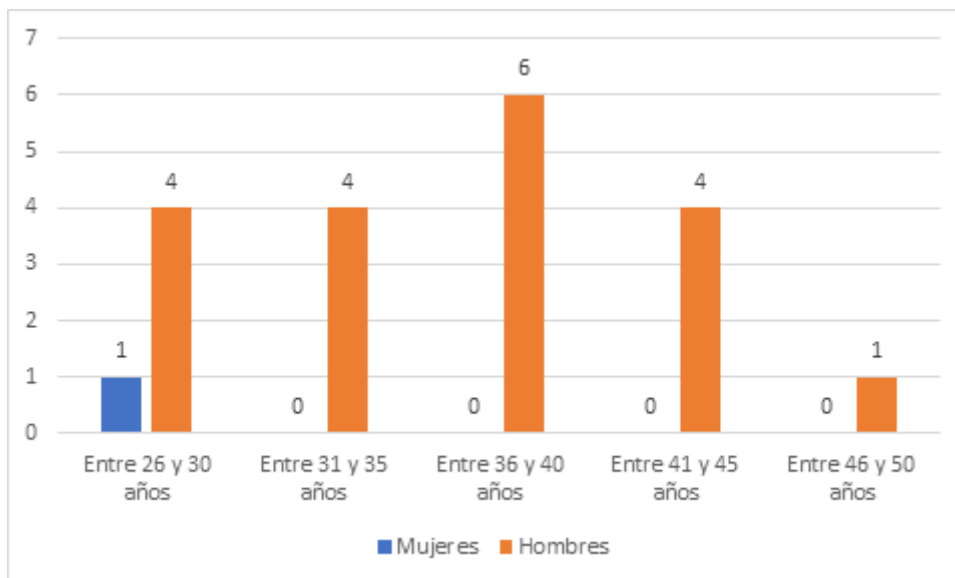
Teniendo en cuenta el porcentaje de mujeres y hombres en la empresa, no se aprecia ningún desequilibrio respecto al porcentaje de ceses por sexo.

## Por motivo del cese



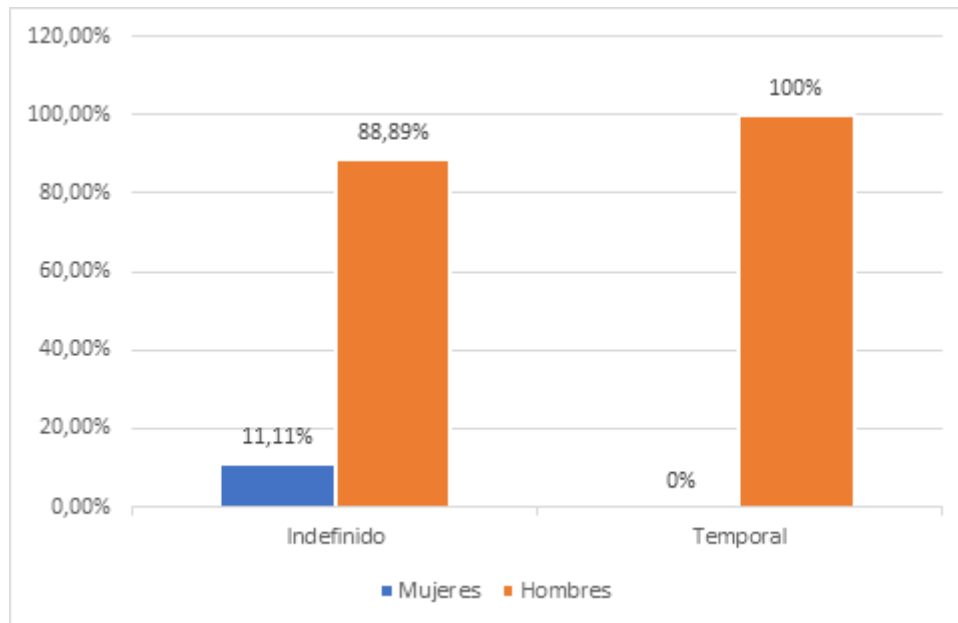
En el último año, como se ha señalado en el punto anterior, se produjo el cese de 1 trabajadora (5%), siendo este por motivo de una excedencia voluntaria, frente a 19 hombres (95%) que han cesado por diversos motivos, tal y como se aprecia en la gráfica anterior.

## Por edad



El mayor número de ceses se han producido entre los hombres en la franja de edad entre 36-40 años.

## Por tipo de contrato



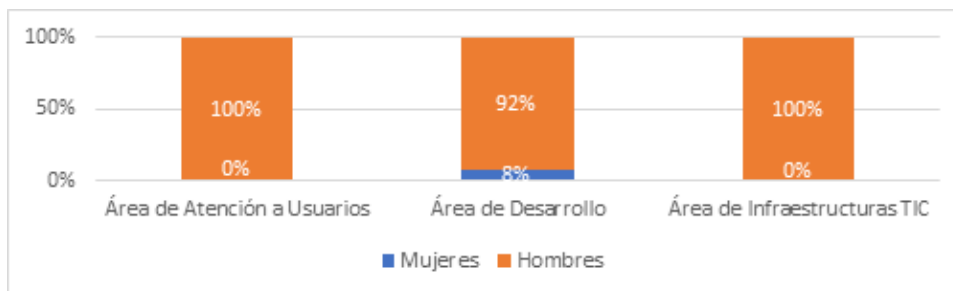
Las bajas durante el año 2021 han sido un total de 20, siendo 11 hombres los que han cesado teniendo un contrato temporal, frente a 8 hombres con contrato indefinido y 1 mujer que ha cesado teniendo contrato indefinido.

## Por tipo de jornada



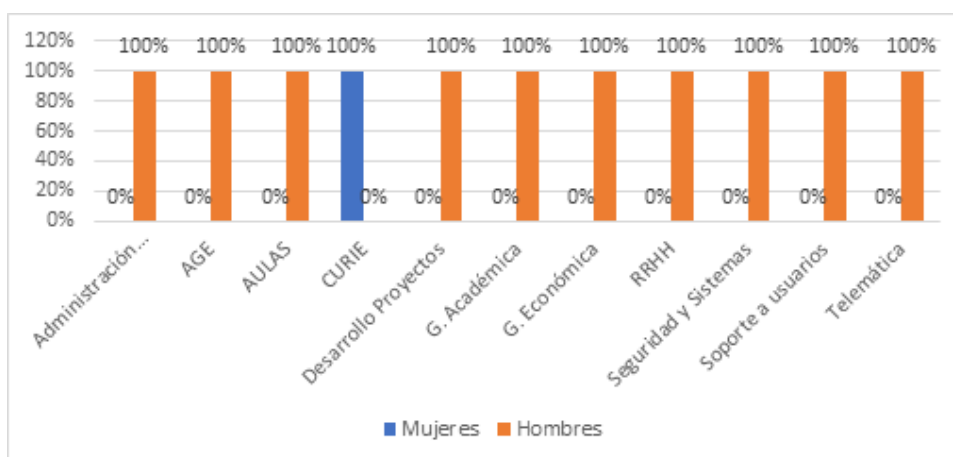
Los ceses se han producido en trabajadores contratados a jornada completa, siendo un 5% mujeres y un 95% hombres

## Por área



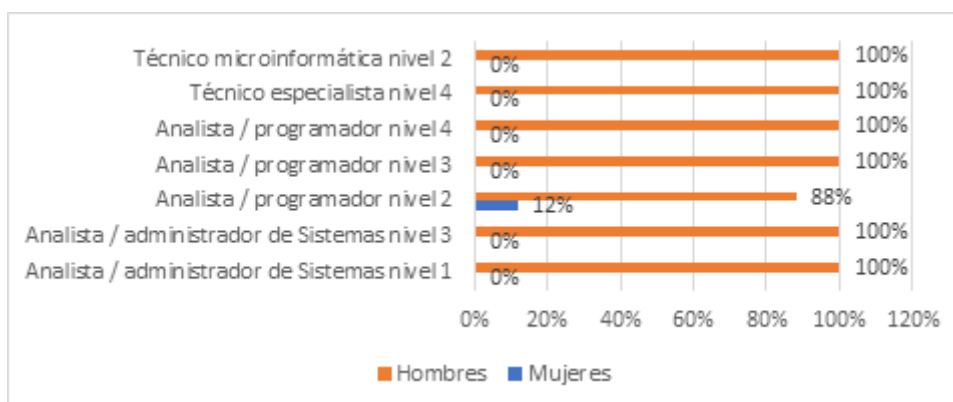
El área de Desarrollo es el único en el que se han cesado mujeres en 2021

## Por grupo de trabajo



Como se aprecia en la gráfica anterior, la única baja de mujeres se ha producido en el equipo CURIE.

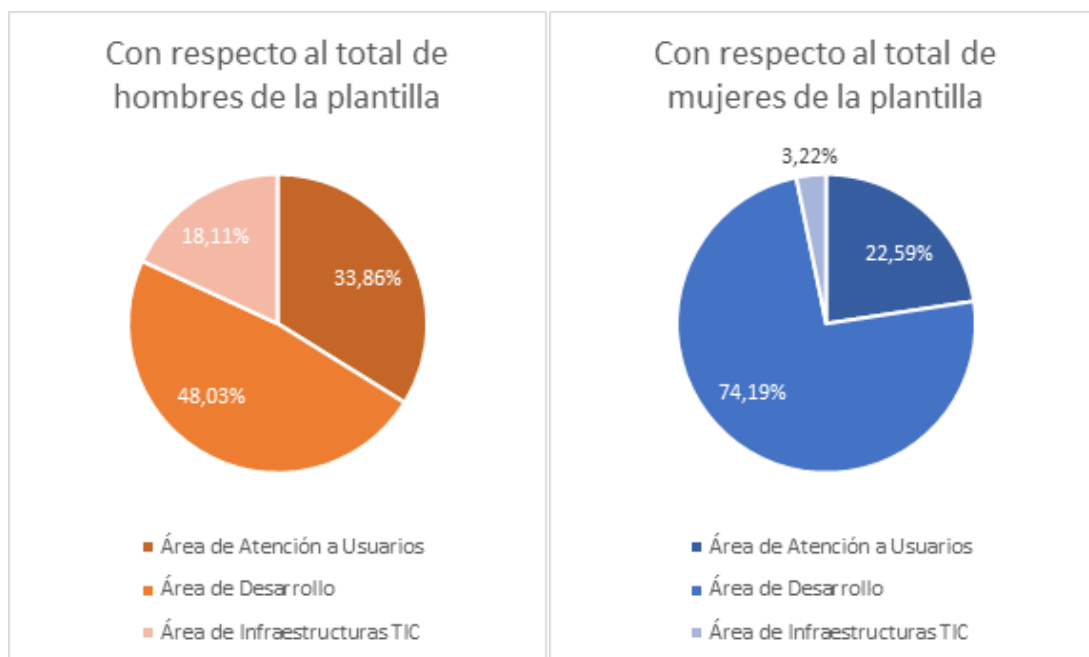
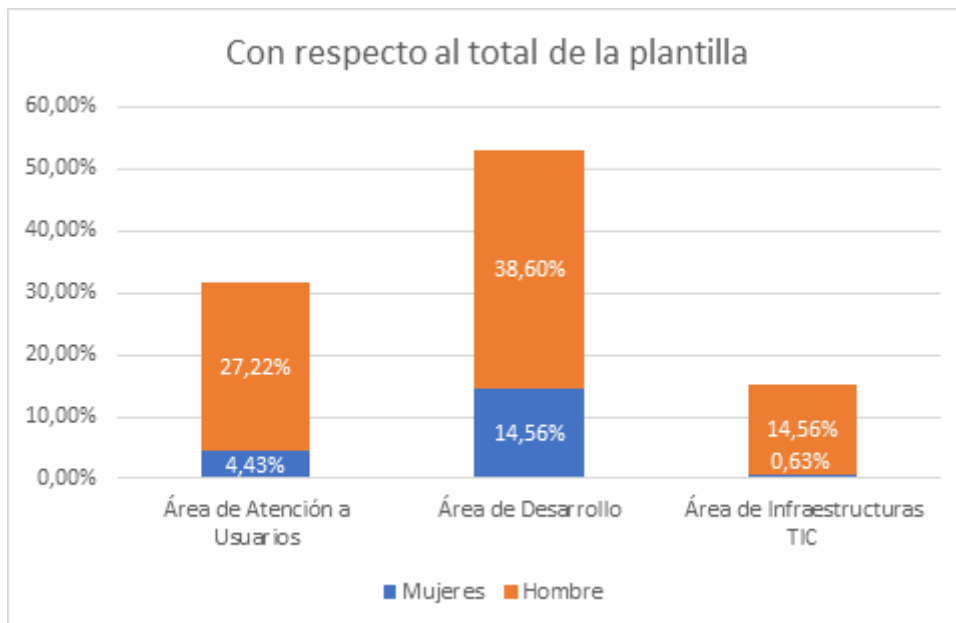
## Por categoría profesional



En la categoría Analista / programador nivel 2 ha sido donde se ha producido la baja de la única mujer que ha cesado este año en la empresa.

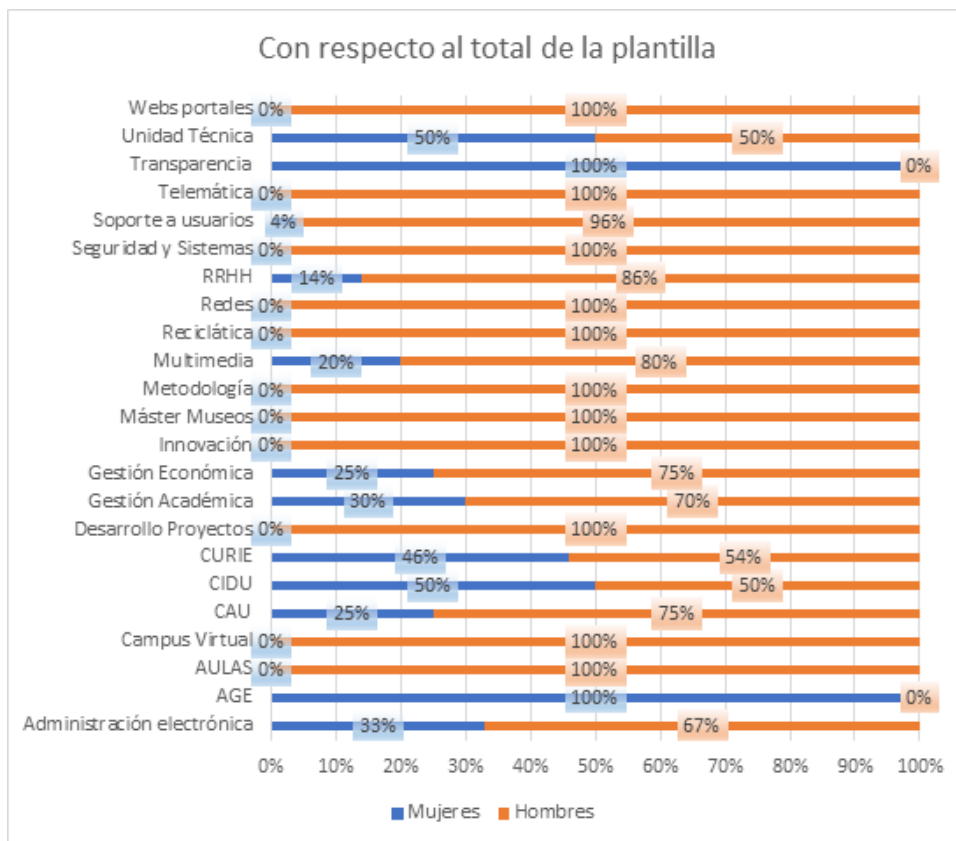
## 4.4.2.4 Clasificación profesional

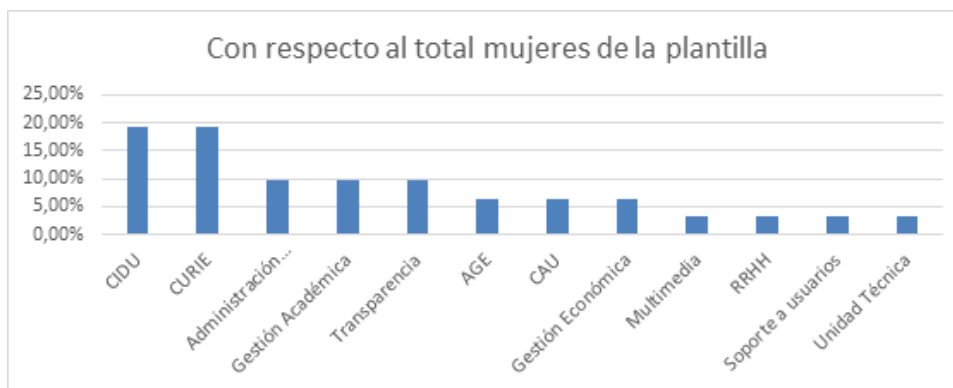
### Por área funcional



El área de desarrollo es la que cuenta con mayor número de mujeres y hombres, pero en el caso de los hombres sería casi el 50% de estos, y en el caso de las mujeres es casi 75% de la plantilla femenina la que corresponde al área de Desarrollo.

## Por grupo de trabajo

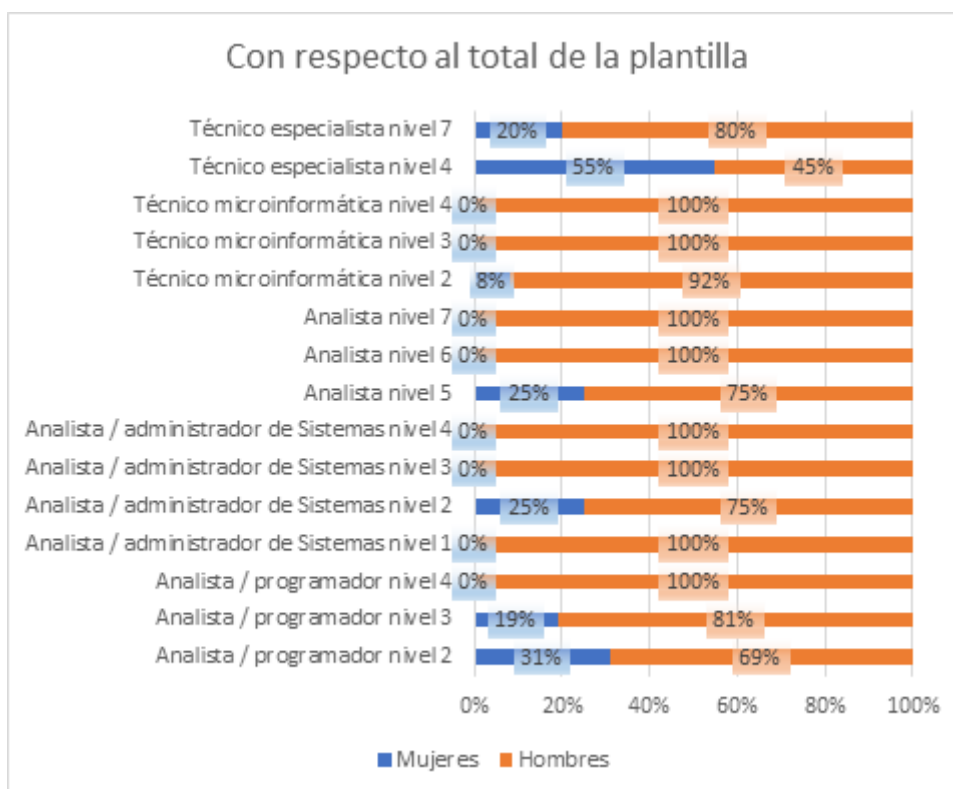


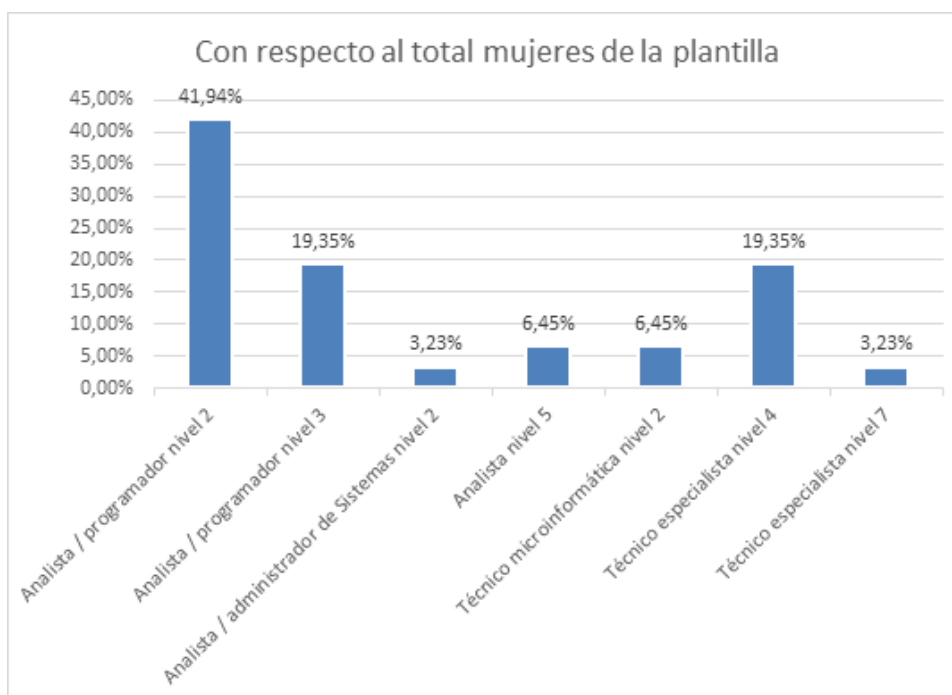
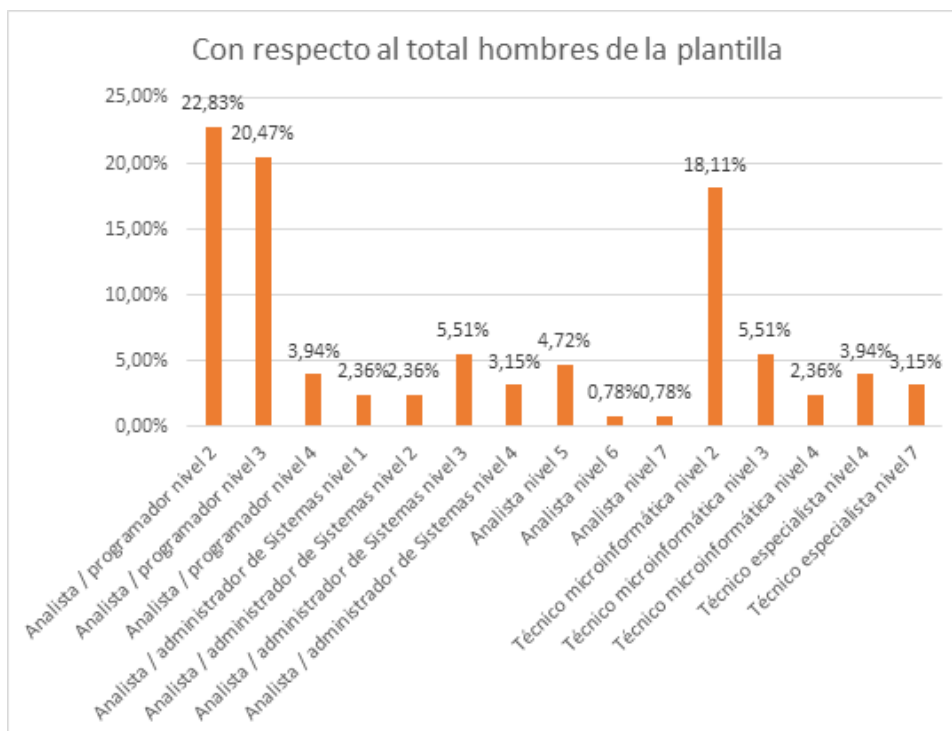


En el caso de los hombres el mayor porcentaje de ellos están en Grupo de Soporte de usuarios (21,26%), sin embargo, la mayoría de las mujeres están en los equipos de CIDU y CURIE en un 19,35% cada uno.

También se observa que hay 2 equipos en los que sólo hay mujeres, Transparencia y AGE, y 11 equipos en los que sólo hay hombres, coincidiendo con los departamentos más íntimamente relacionados con las TIC.

### Por perfil profesional



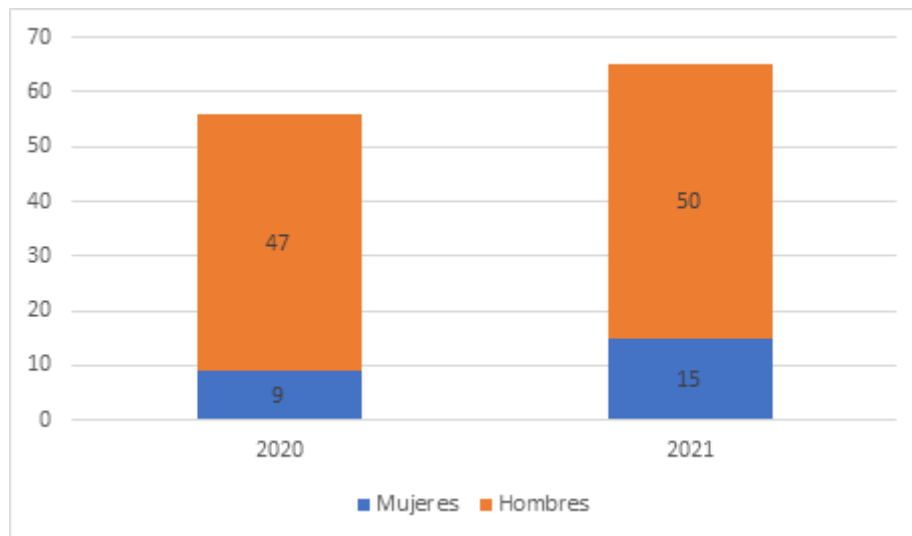


Se observa gran diferencia entre el número de perfiles diferentes desempeñados por los hombres respecto a las mujeres. Aunque no se aprecia desigualdad en la distribución por género, esto es fácil de apreciar en perfiles como por ejemplo el de analista/programador nivel 2.



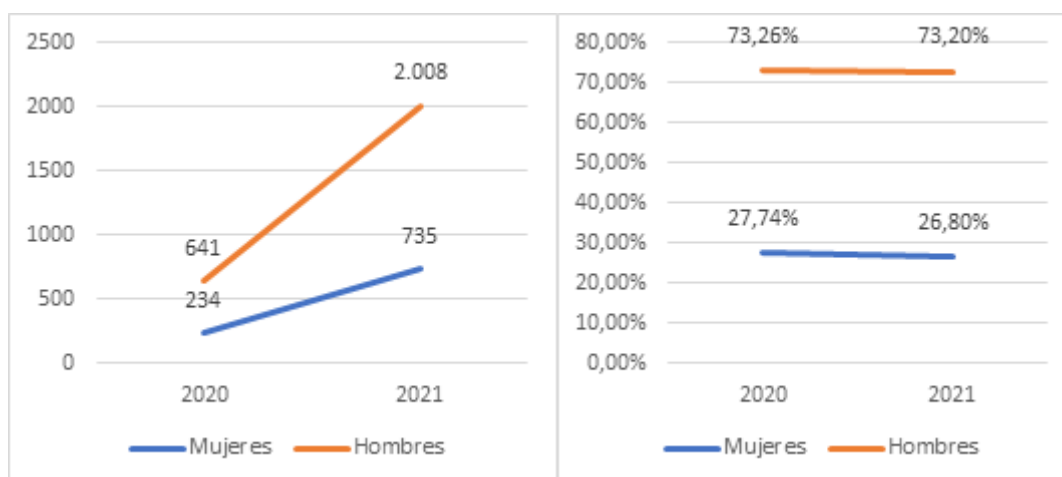
## 4.4.2.5 Formación

### Por cursos de formación para la plantilla



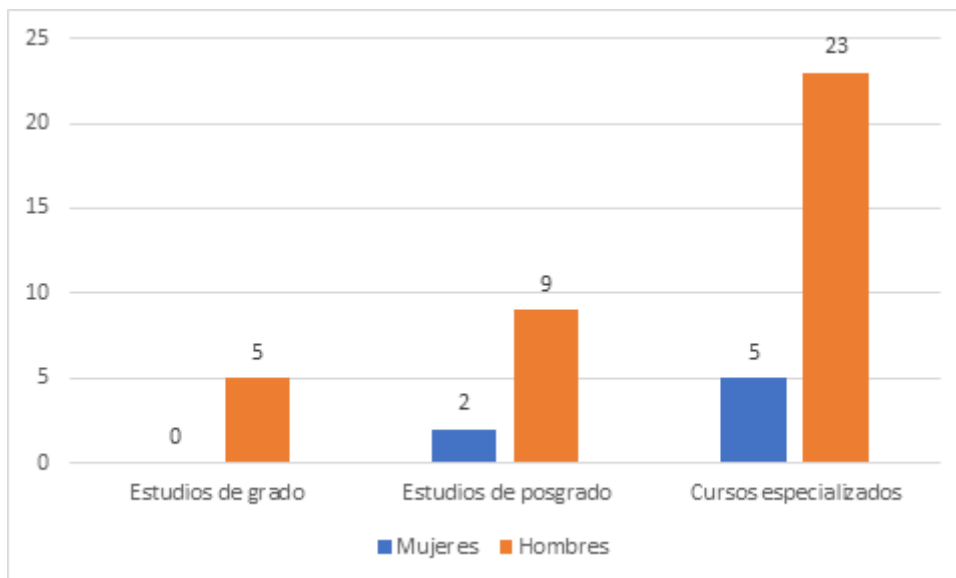
Se observa que en 2021 ha subido la proporción de mujeres que ha recibido cursos de formación frente a los hombres, dado que se ha pasado de un 16% (9 mujeres) a un 23% (15 mujeres), por lo que la progresión tiende a igualar la proporción entre hombre/mujeres en la empresa.

### Por horas de formación para la plantilla. Horas por año



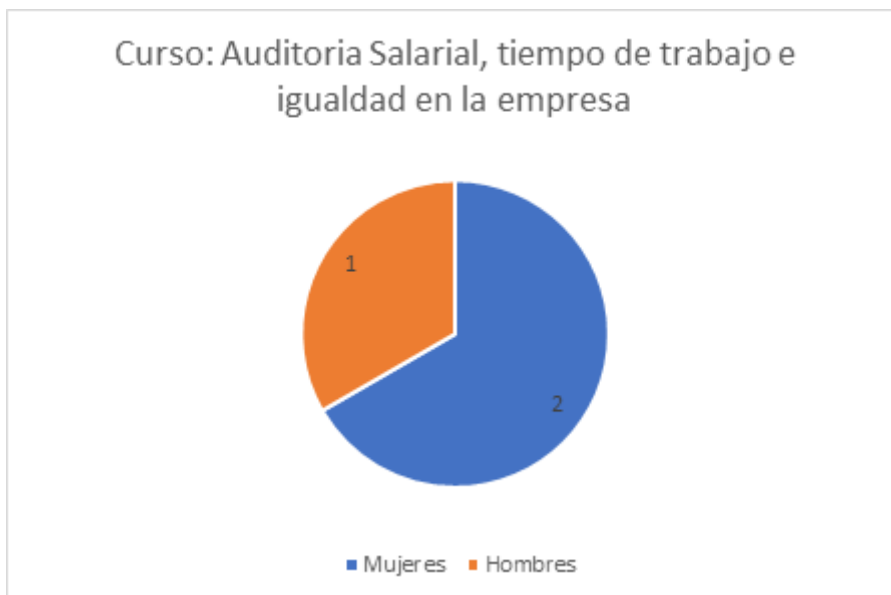
En cuanto a las horas cursadas por año podemos destacar que la proporcionalidad tanto en 2020 como en 2021 de horas cursadas por hombres y mujeres se mantiene, siendo superior el número de horas cursadas por hombres, dado que ya se ha visto en la gráfica anterior que la proporción de los hombres que cursan formación es superior.

## Por el plan de formación abierta



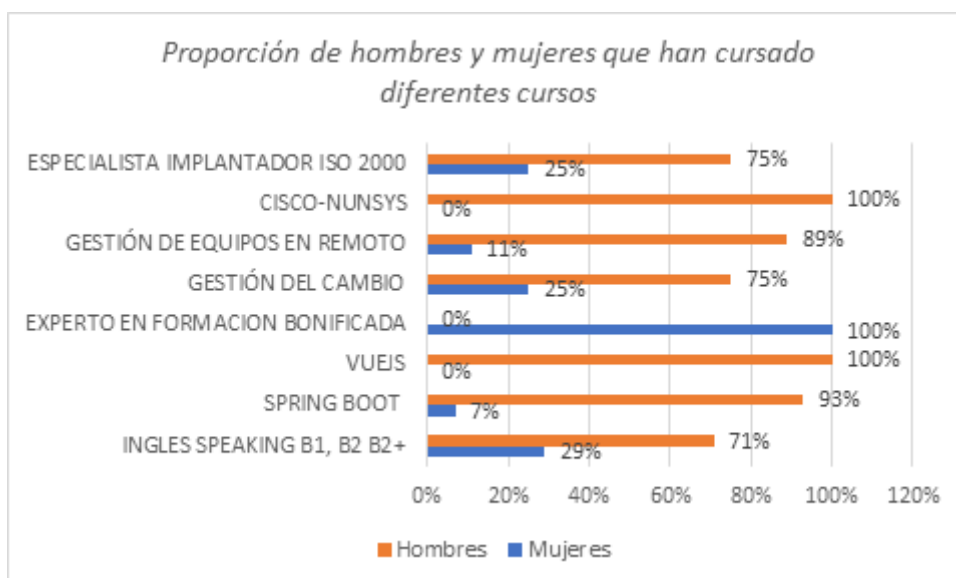
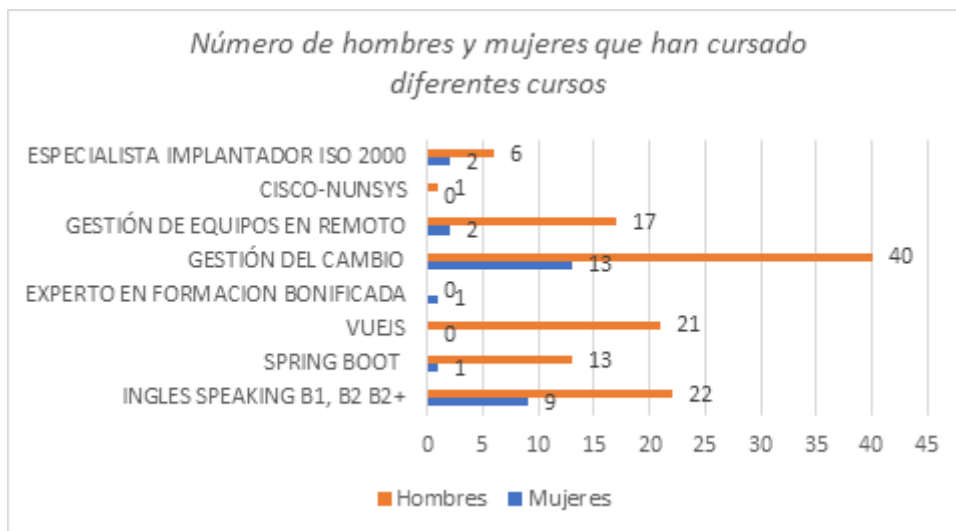
Se conserva la proporcionalidad que se viene observando entre hombres/mujeres (80/20%), dado que está en 82% hombres y 18% mujeres, tanto en estudios de posgrado como en cursos especializados. Sin embargo, estudios de grado no ha cursado ninguna mujer en este dos últimos años.

## Por formación en materia de Igualdad



El único curso en materia de igualdad que se ha realizado por empleados es el de *AUDITORIA SALARIAL, TIEMPO DE TRABAJO E IGUALDAD EN LA EMPRESA*, llevado a cabo en 2021, y el cual fue cursado en la proporción de 33,33% hombres (1), frente al 66,66% (2) de mujeres.

Por denominación de los cursos. Celebrados en los dos últimos años



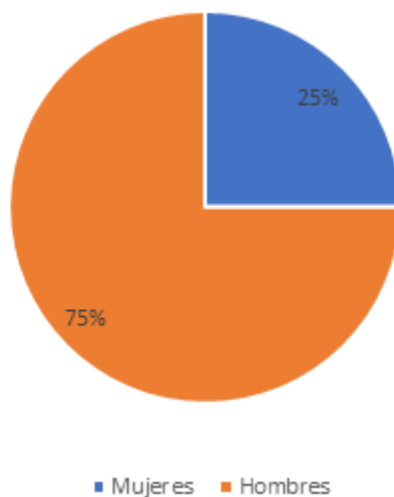
Los cursos más especializados en TIC vuelven a tener un mayor porcentaje de hombres que de mujeres, dado que las mujeres que cursan cursos relacionados con TIC son inferiores a ese 15% de mujeres de la plantilla especializada en TIC. Esto se puede ver en los cursos:

- CISCO-NUNSYS
- GESTIÓN DE EQUIPOS EN REMOTO
- VUEIS
- SPRING BOOT

En cambio, es muy superior el porcentaje de mujeres que en hombres cuando se trata de otras materias.

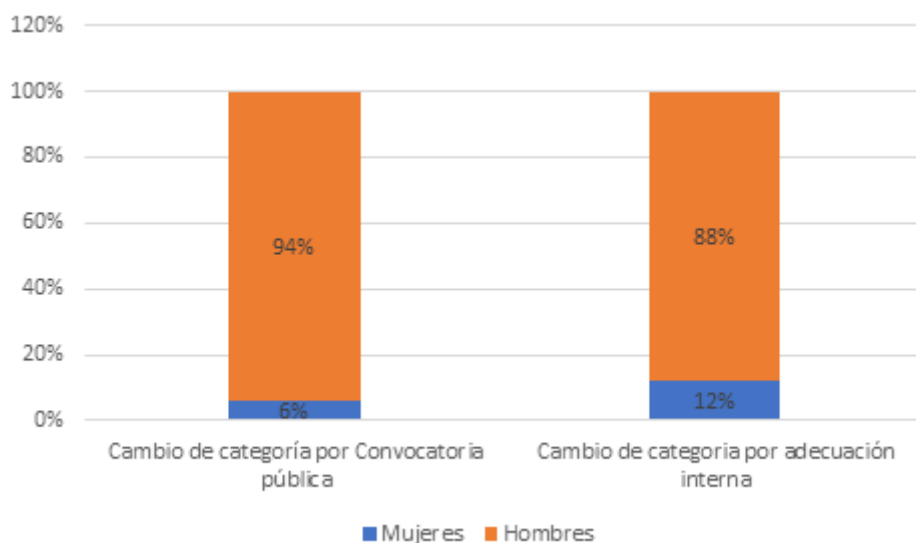
## 4.4.2.6 Promoción profesional

Durante 2021, ha habido 4 promociones profesionales, de los cuales el desglose por género es:



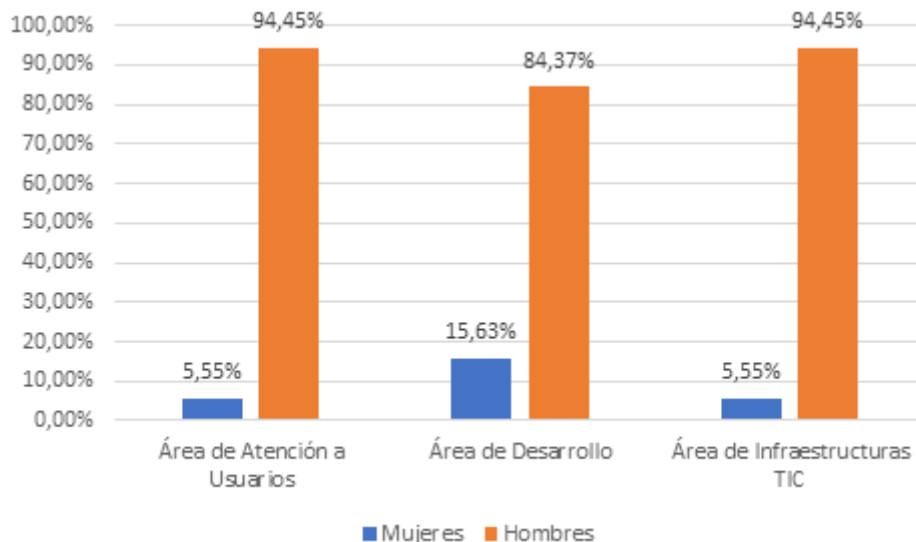
Se observa claramente que las promociones de categoría entre los hombres eran superiores a las mujeres, pero en el último año se han aproximado. En términos relativos entre hombres y mujeres, entre 2018 y 2021, la promoción profesional ha pasado del 7% al 25% en el caso de las mujeres y del 93% al 75% en el caso de los hombres. Teniendo en cuenta el total de promociones realizadas, se han realizado a 61 hombres (89,71%) y a 7 mujeres (10,29%).

## Por tipo de promoción



La proporcionalidad en cuanto a hombres y mujeres que han promocionado es casi la misma por Convocatoria Pública que por adecuación interna.

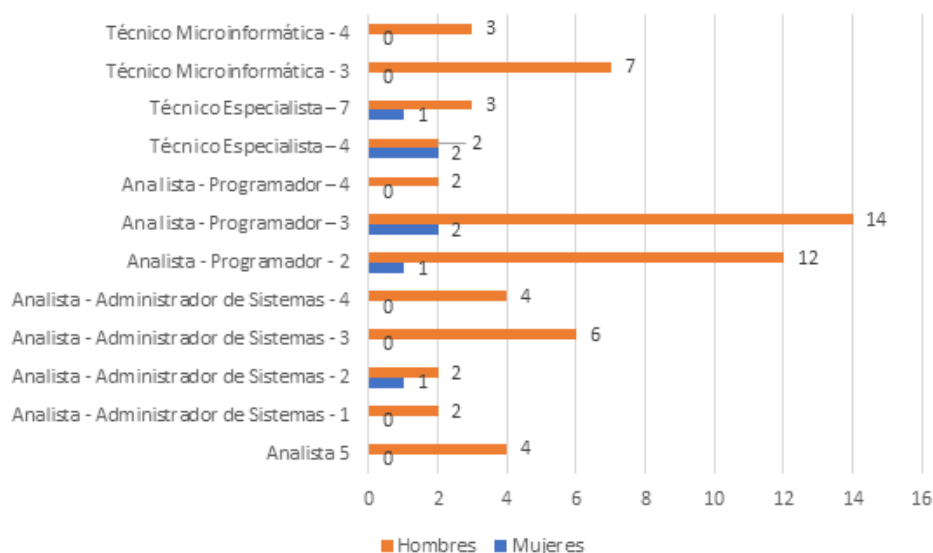
## Por área funcional



En cuanto al área donde se producen las mayores promociones de mujeres, es en el área de Desarrollo, aunque en un porcentaje inferior al que correspondería a esta área, si tenemos en cuenta que el porcentaje de hombres y mujeres en Desarrollo es del 73% - 27%. Esto mismo pasa en el área de Atención a Usuarios, donde el porcentaje de hombres y mujeres es del 86% - 14% y las promociones son del 94,45% - 5,55%. En el área de infraestructuras el porcentaje sí

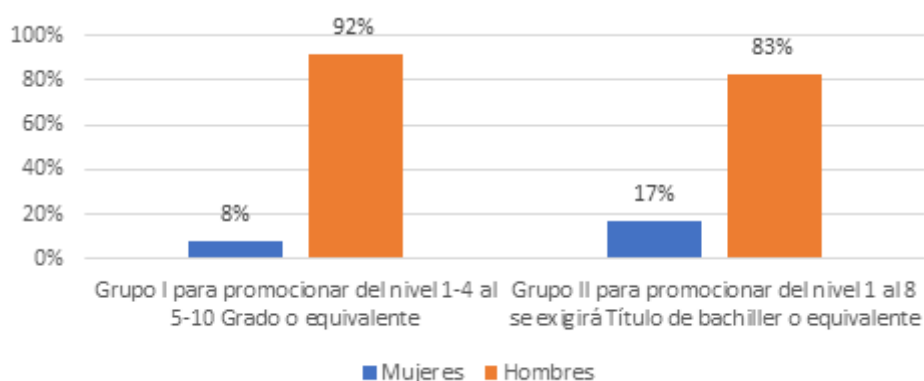
guarda la proporcionalidad respecto al porcentaje de hombres y mujeres. Confirmándose que esa proporcionalidad es sumamente baja.

### Por categoría profesional a la que se promociona



En las categorías de Analista / Programador nivel 2 y 3 es donde se ha producido el mayor número de promociones, tanto en hombres como en mujeres, pero la proporcionalidad en cuanto a los hombres es superior. En la única categoría que se observa igual número de mujeres que de hombres que promocionan es en la categoría de Técnico Especialista nivel 4.

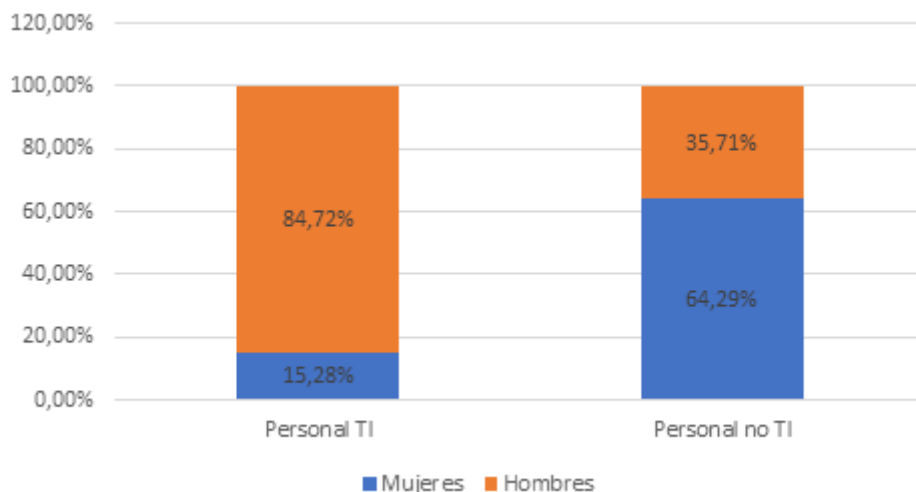
### Por nivel de formación exigido



No se observa nada significativo en cuanto a igualdad se refiere a la hora de promocionar en los distintos grupos profesionales de TICARUM SLU-MP.

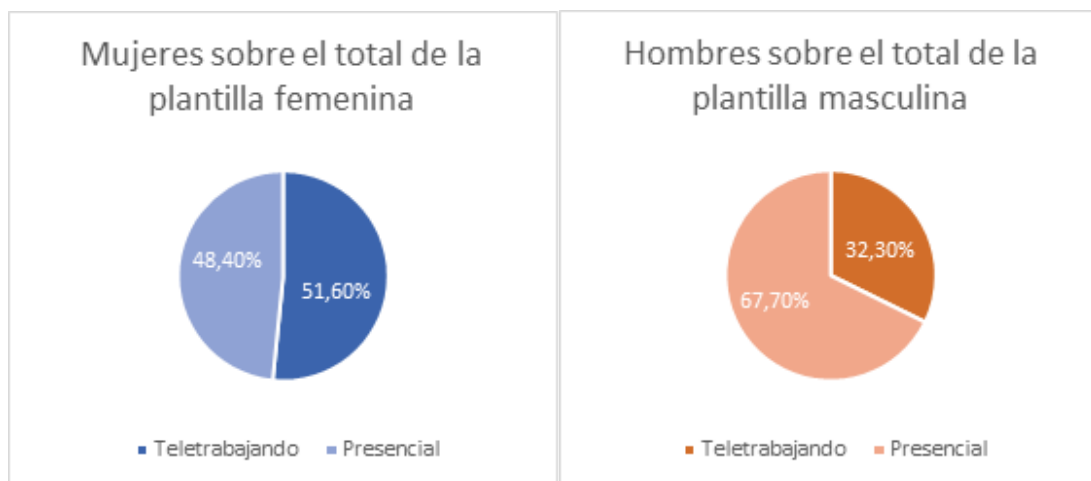
## 4.4.2.7 Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres

### Por tipo de trabajo

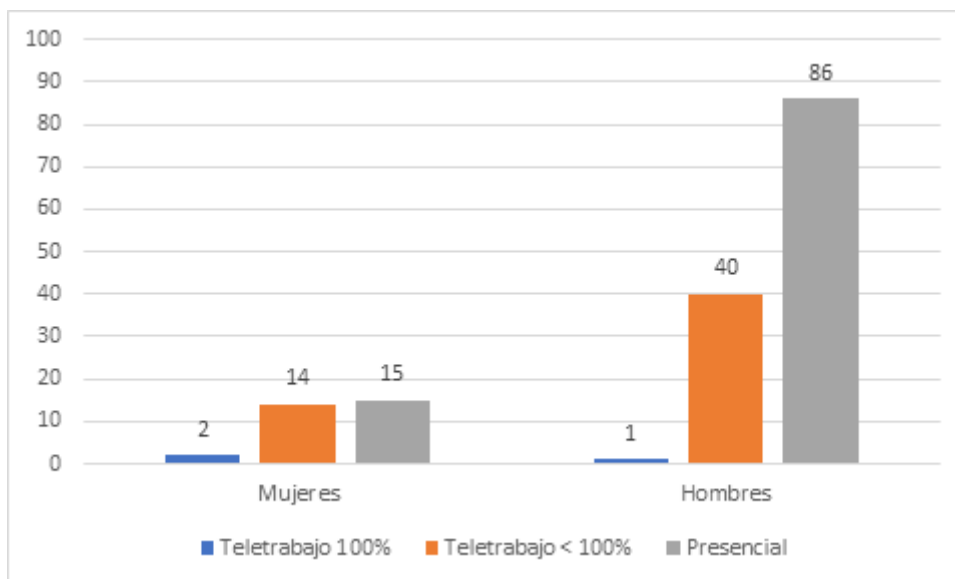


Se observa una diferencia notable en el sexo según la tipología de trabajo. Para personal TIC el porcentaje de mujeres es inferior a la media de las mismas en la empresa (15,28 % en TIC frente al 20% del porcentaje total de mujeres en la empresa). Y en personal No TIC el porcentaje de mujeres es muy superior a la media de ellas en la empresa (64,29 %).

### Por modalidad de trabajo



Si observamos la plantilla femenina en relación a la masculina, el 51,60% de las mujeres están teletrabajando, frente al 32,30% de los hombres en dicha modalidad de teletrabajo.



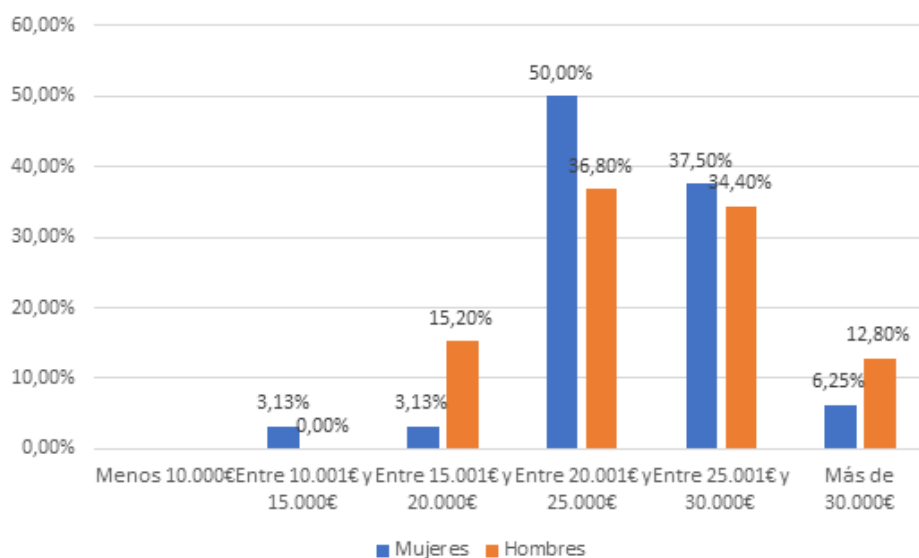
En esta gráfica vemos claramente la distribución en número de las personas según su modalidad de teletrabajo, no apreciándose desigualdad de género.

#### 4.4.2.8 Retribuciones

Los conceptos retributivos de TICARUM están detallados en el Convenio Colectivo publicado en el BORM, <https://www.borm.es/borm/documento?obj=anu&id=767294>

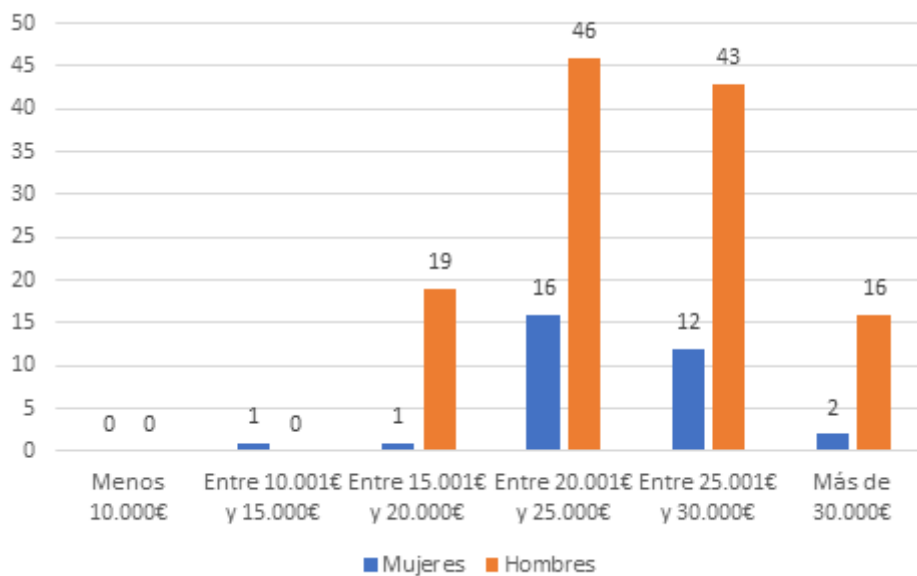
#### Por retribuciones totales. Incluidos complementos e incentivos

A continuación, se muestra el porcentaje de mujeres y hombres según el número total de estos por cada franja salarial:



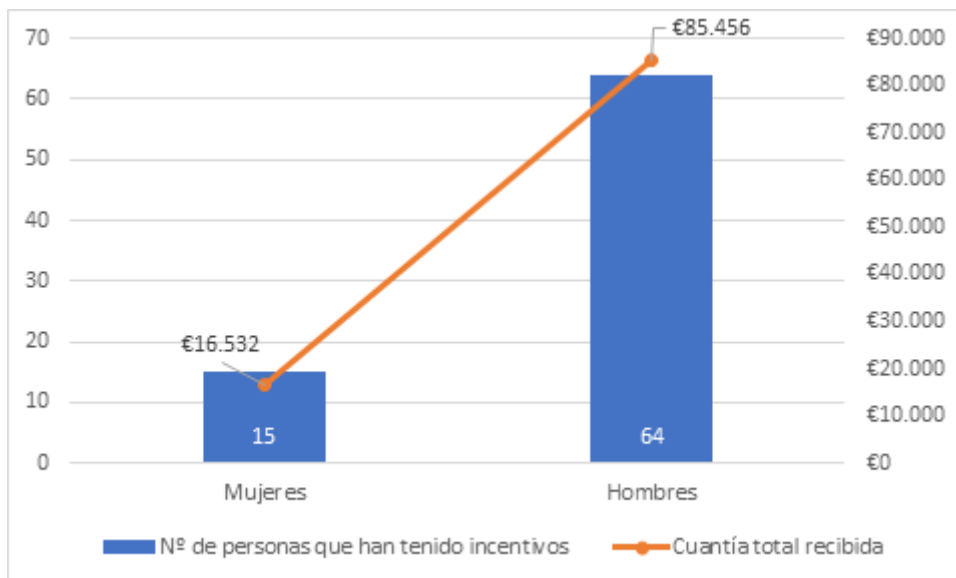


	Mujeres	Hombres
Menos 10.000€	0,00%	0,00%
Entre 10.001€ y 15.000€	3,13%	0,00%
Entre 15.001€ y 20.000€	3,13%	15,20%
Entre 20.001€ y 25.000€	50,00%	36,80%
Entre 25.001€ y 30.000€	37,50%	34,40%
Más de 30.000€	6,25%	12,80%



En esta gráfica se puede observar el número de mujeres y hombres en cada franja salarial, y que las franjas más numerosas en hombres también lo son en mujeres, no apreciándose, por tanto, desigualdad de género en las retribuciones.

## Por incentivos en último año

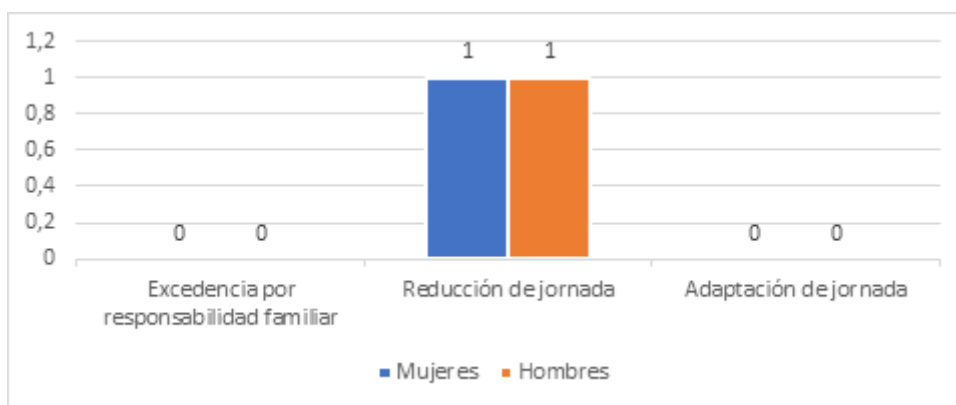


En esta gráfica se observa por un lado el número de personas que han recibido incentivos, diferenciado por sexos, y los puntos nos indican la cuantía recibida en total, pero se observa que la proporcionalidad no se guarda, porque la media de los incentivos en hombres (85.456€/64 hombres= 1.335,25 €) que son más elevados al de mujeres (1.102,13 €).

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

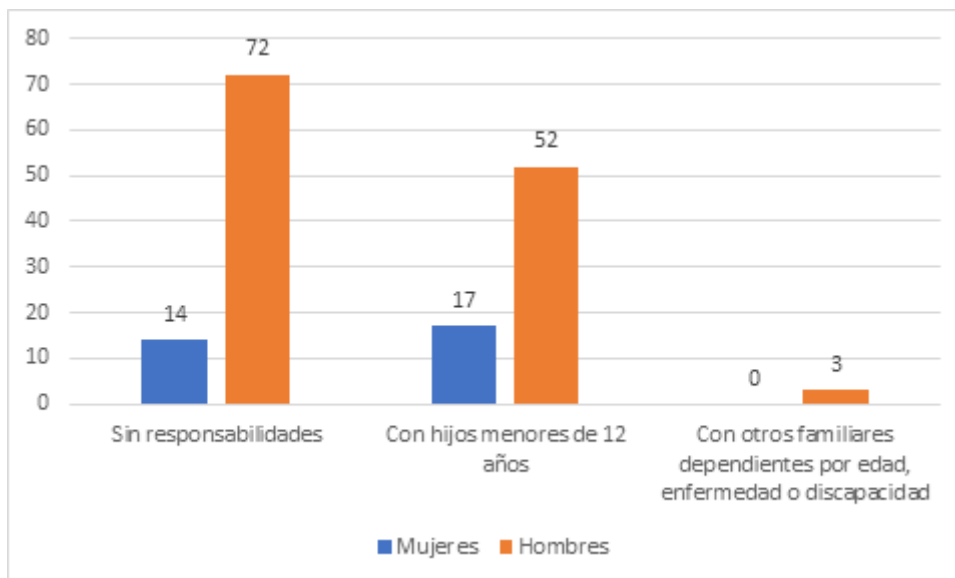
Los datos mostrados se refieren al último año, 2021.

### Distribución de plantilla que han solicitado y obtenido derecho de conciliación en el último año



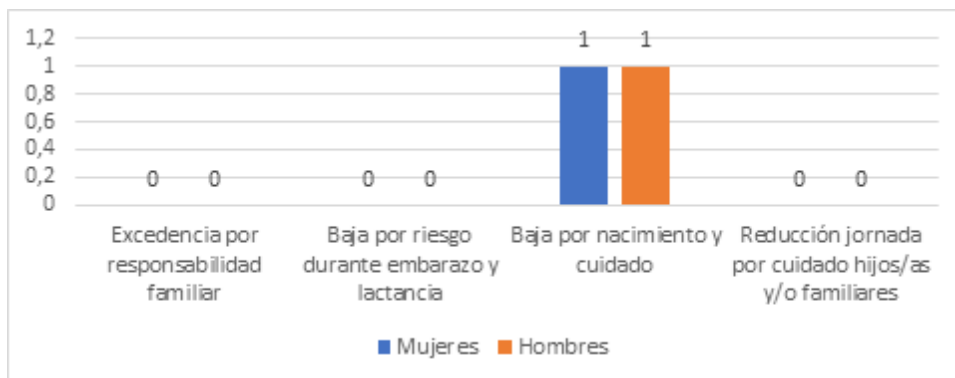
Están equiparados hombres y mujeres en cuanto a la solicitud de excedencia o reducción y su obtención.

## Distribución de plantilla en función de las responsabilidades familiares



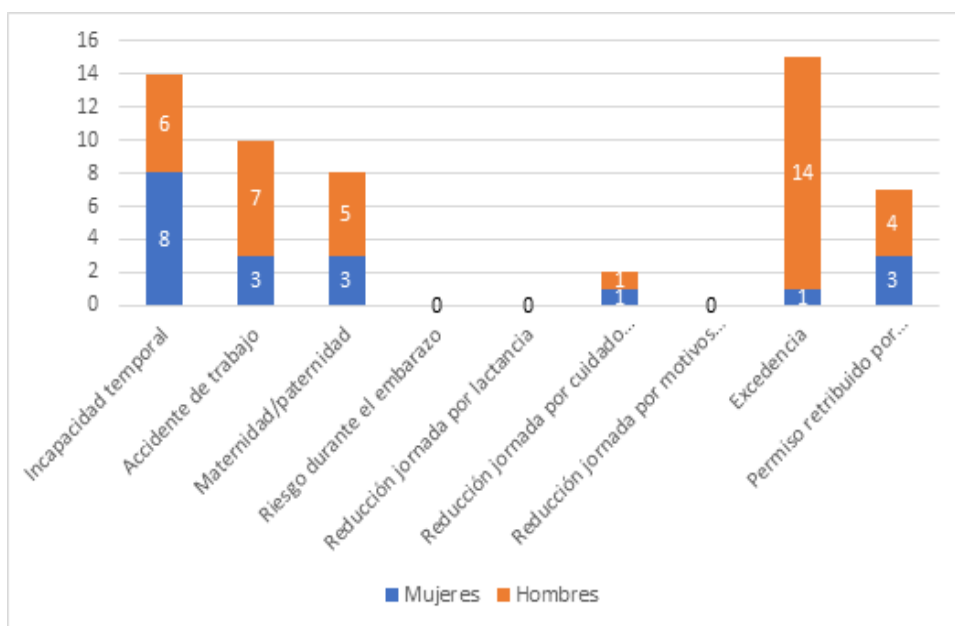
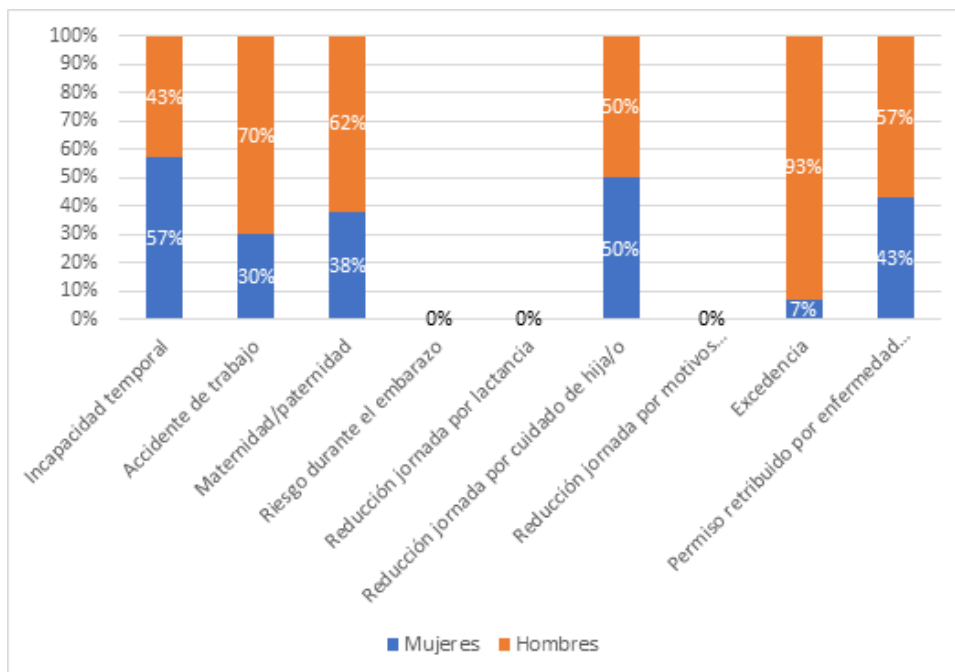
Aquí observamos que la proporcionalidad entre la plantilla que tiene responsabilidades familiares y los que no la tienen está casi 4 puntos por encima de la proporción total de hombres y mujeres en la empresa (80/20%), porque obtenemos un 25% con cargas en mujeres y un 75% con cargas en el caso de los hombres.

## Contratos de interinidad realizados en el último año para suplir derechos de conciliación



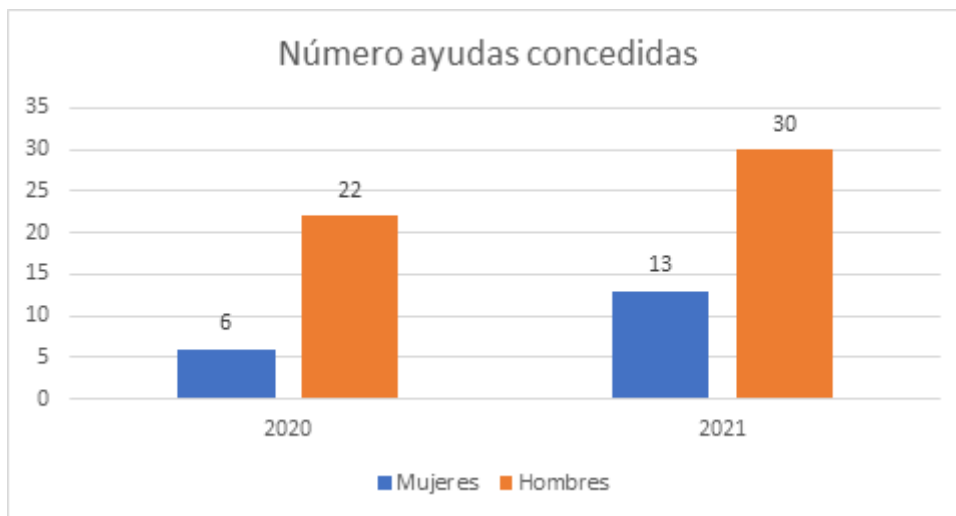
Los datos respecto a bajas por nacimiento y cuidado son iguales entre hombres y mujeres.

## Por bajas temporales y permisos

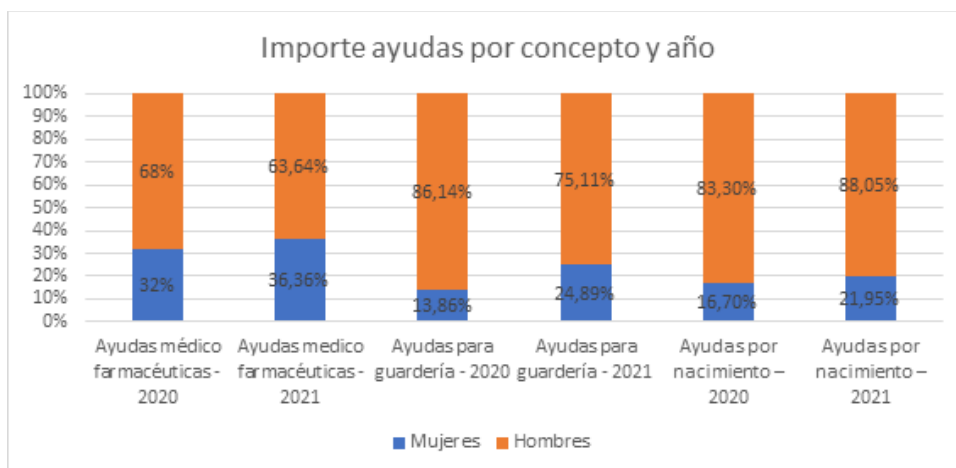
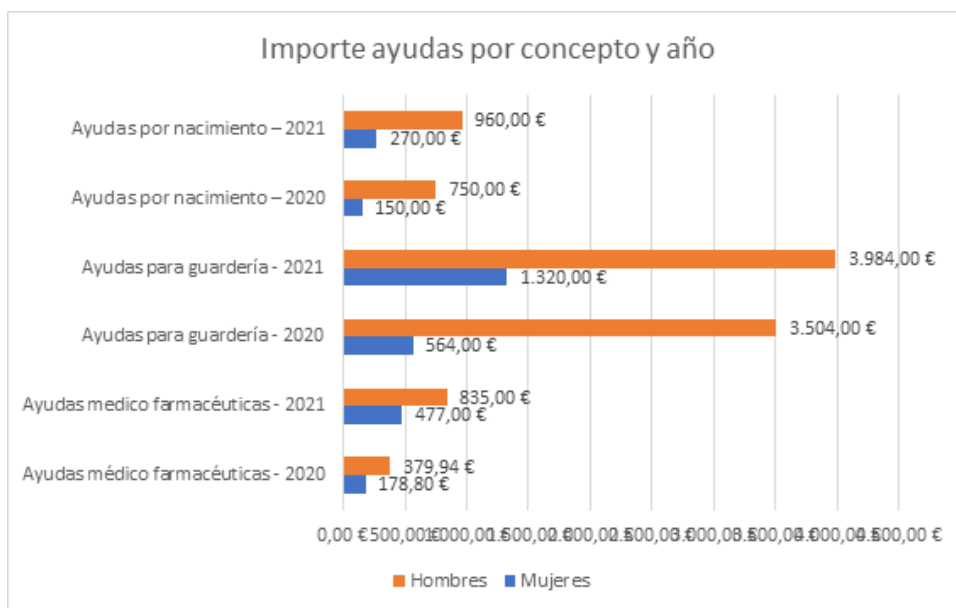


De estas gráficas podemos concluir que donde mayor diferencia existe en cuanto a bajas y/o excedencias, es en estas últimas, que son solicitadas en un 93% (14 hombres) por los hombres frente a un 7% (1 mujer) de las mujeres. El resto de casos están más equiparados.

## Distribución de la plantilla que han obtenido derecho a ayudas del Plan Social



Podemos ver que han aumentado las ayudas concedidas tanto en hombres como en mujeres



En cuanto a las cantidades percibidas en ayudas se observa que han aumentado considerablemente tanto en hombres como en mujeres. Las más cuantiosas siguen siendo las ayudas para guardería, éstas han crecido en 2021 respecto al 2020, y en un porcentaje algo más elevado en mujeres que en hombres. Se observa en definitiva que en todos los tipos de ayudas se ha alcanzado en 2021 el 20% de la proporcionalidad de mujeres en el total de la plantilla.

#### 4.4.2.10 Infrarrepresentación femenina

Tras el análisis de los datos cuantitativos, reflejados en las diferentes gráficas de los anteriores puntos, se desprende que hay una clara infrarrepresentación femenina en la empresa, ya que este género solo representa el 20% del total de la plantilla.

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

Hasta la fecha no existía ningún protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo en la empresa, por tanto, no existen más que datos cualitativos sobre esta cuestión.

Estos datos reflejan que hasta la fecha no se han dado situaciones de acoso sexual o por razón de sexo en la empresa.

#### 4.4.2.12 Percepción de la plantilla sobre igualdad de género

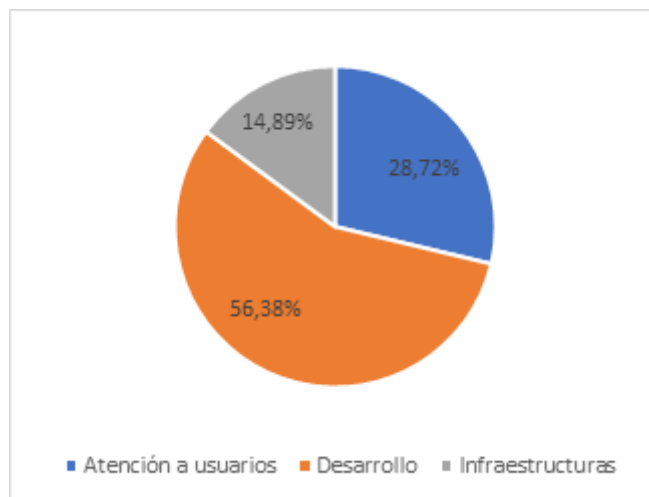
A continuación, se presenta los datos cuantitativos obtenidos en la encuesta a la plantilla sobre percepción en igualdad de género.

#### Participación

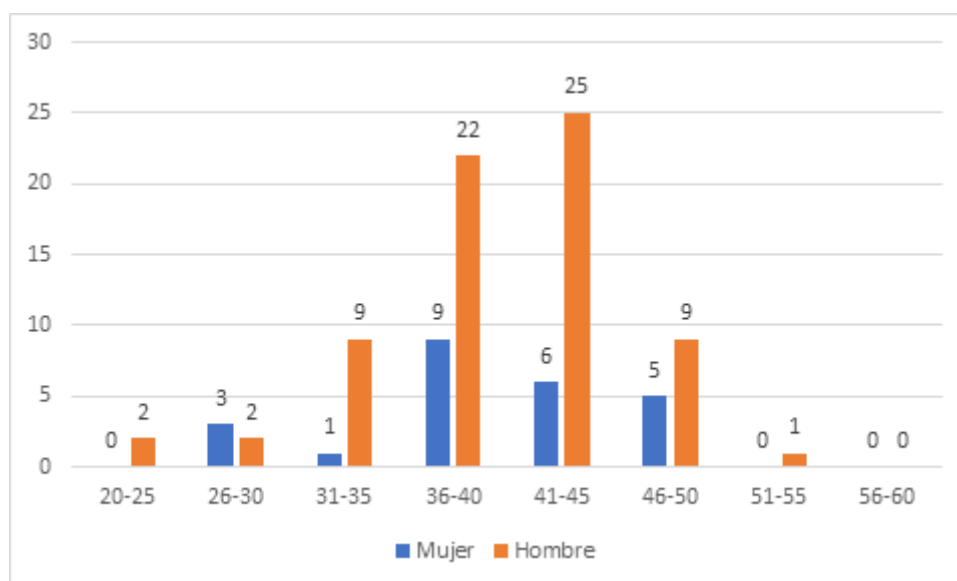
Se han cumplimentado 94 encuestas por los empleados, de un total 158 empleados que posee la empresa. Con lo que se ha obtenido una participación del 59% de la plantilla.



Como podemos observar en la participación por sexo, han rellenado la encuesta el 77,42% de las mujeres, frente al 55,11% de los hombres.



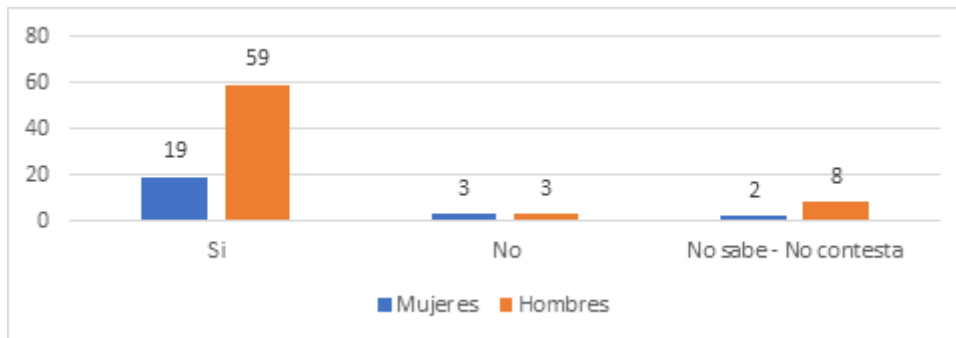
La participación por área guarda la proporcionalidad respecto al porcentaje que representa cada área en la empresa.



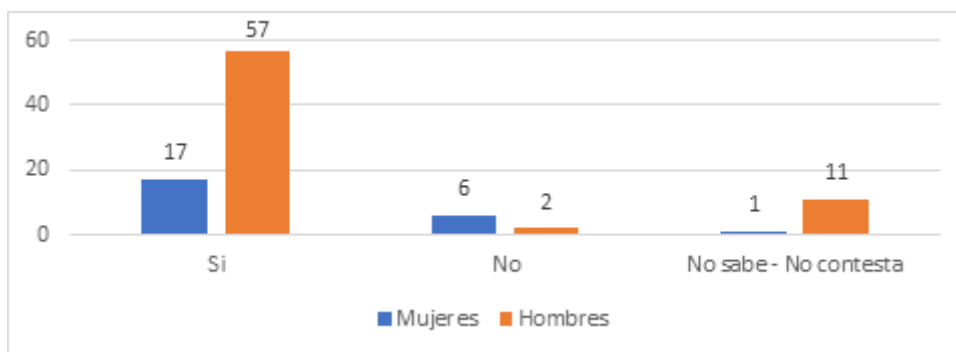
Según su rango de edad, coincide con la distribución, ya comentada, de la plantilla.

### Datos cuantitativos de la encuesta

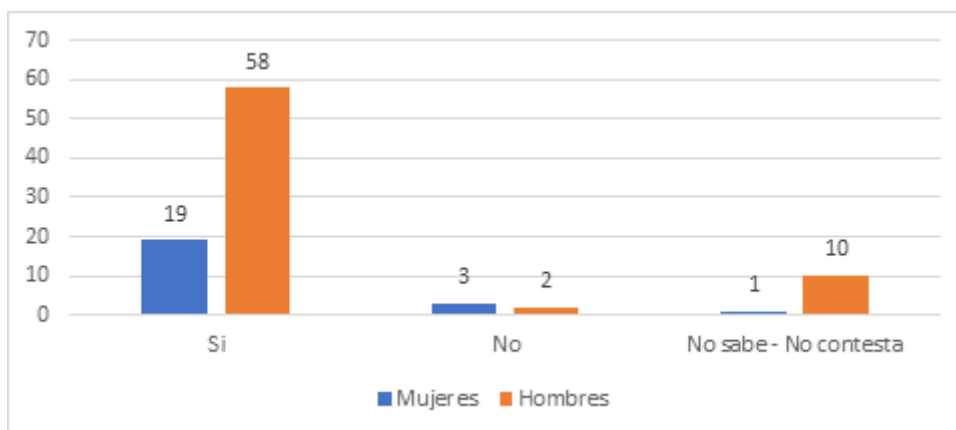
1. ¿Existe igualdad de trato entre hombres y mujeres en tu área/grupo de trabajo?



2. ¿Consideras que en TICARUM SLU-MP se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

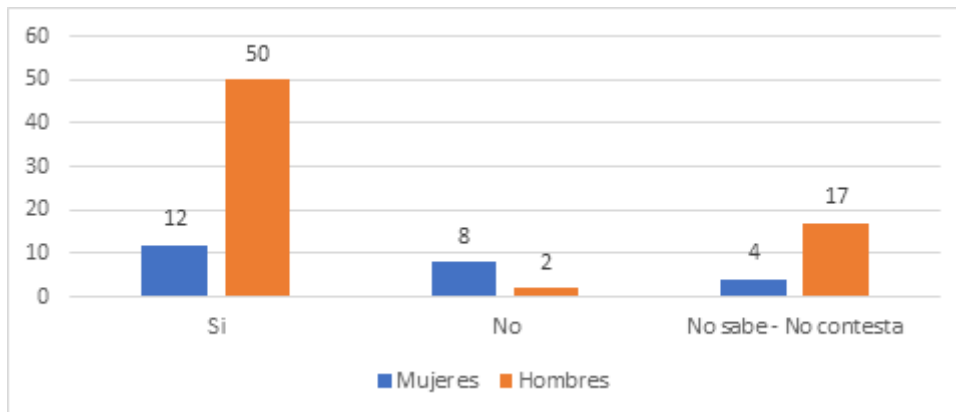


3. ¿Consideras que los hombres y las mujeres tienen las mismas posibilidades de acceso cuando se producen procesos de selección en TICARUM SLU-MP?



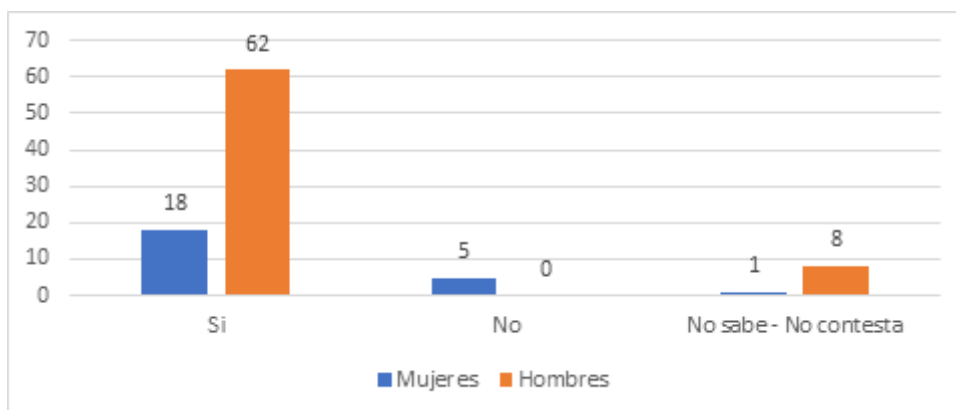
4. ¿Crees que en TICARUM SLU-MP da la misma oportunidad de promocionar (ascender categoría profesional) a las mujeres y los hombres?



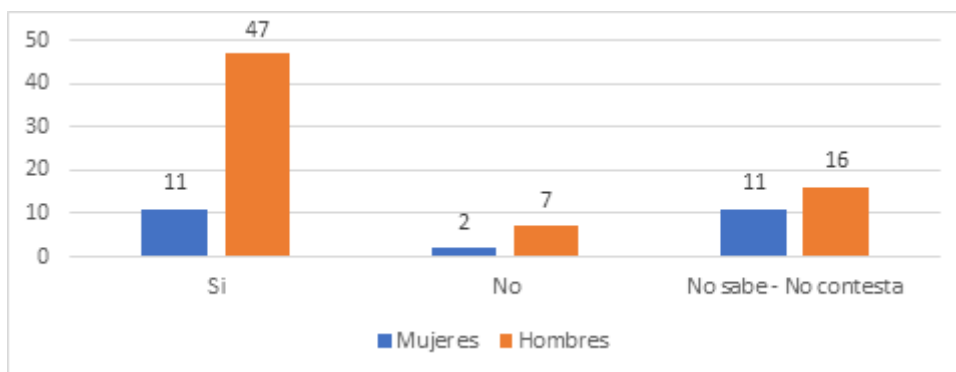


*El 11% considera que no hay la misma oportunidad de promoción y un 23% no sabe/no contesta sobre si hay o no la misma oportunidad de promocionar.*

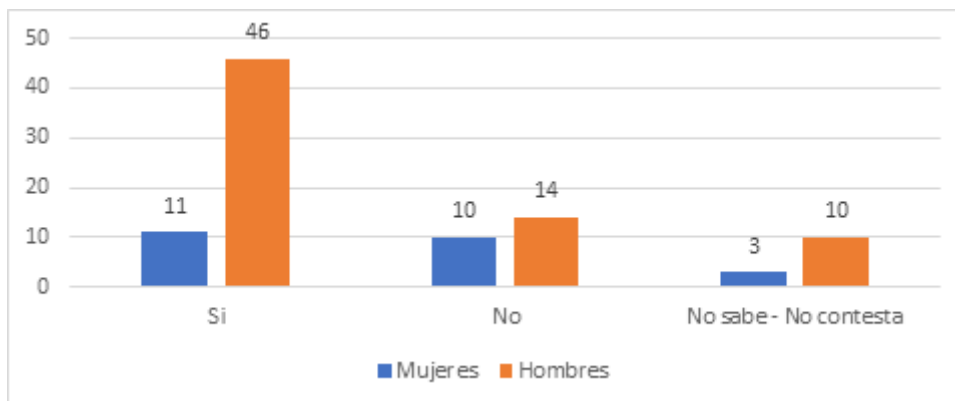
5. ¿Consideras que en TICARUM SLU-MP el salario es igualitario entre hombres y mujeres en función del puesto de trabajo y categoría profesional?



6. ¿Sabes si se ha elaborado o se está elaborando algún Plan de Igualdad dentro de TICARUM SLU-MP dirigido a su plantilla?

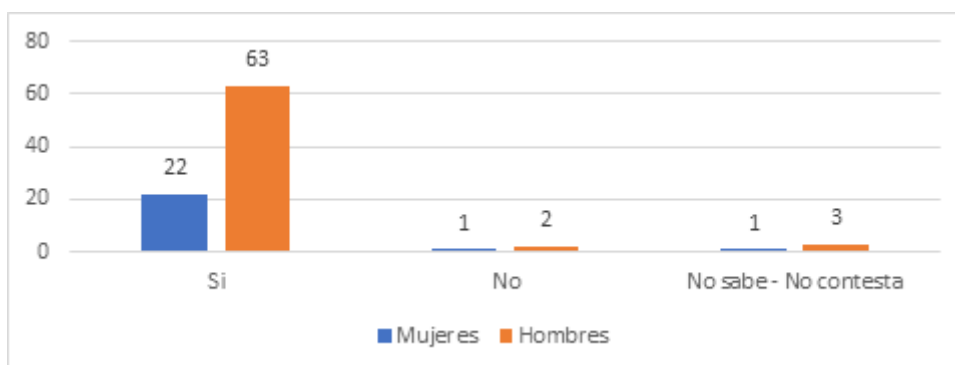


7. ¿Consideras que la comunicación y documentación que sueles manejar en el desarrollo de tu labor profesional hace un uso no sexista del lenguaje?

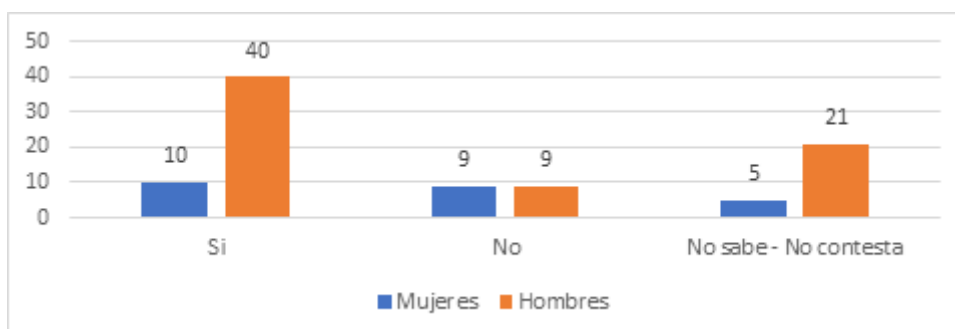


*Un 25,53% de los que han rellenado la encuesta no consideran que la comunicación y la documentación haga un uso no sexista del lenguaje, es decir un 25% considera que se hace un uso sexista del lenguaje.*

8. ¿Crees que en TICARUM SLU-MP los hombres y las mujeres tienen las mismas probabilidades de acceso cuando la empresa ofrece formación?



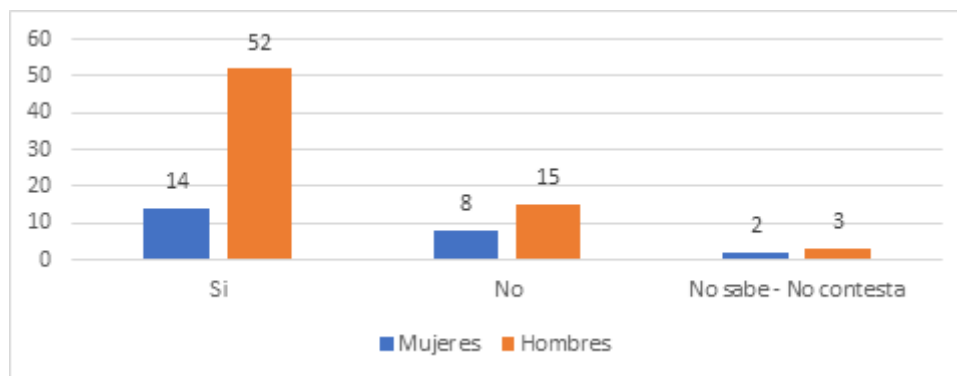
9. ¿Crees que TICARUM SLU-MP da la misma oportunidad para ocupar puestos de dirección (CIO, jefe de Área, Coordinador/a o Responsables de zona) a las mujeres y a los hombres?



*Un 19,14% considera que no existen las mismas oportunidades para ocupar puestos de dirección para los hombres y las mujeres, además 27,66% expresa que no sabe / no contesta si*

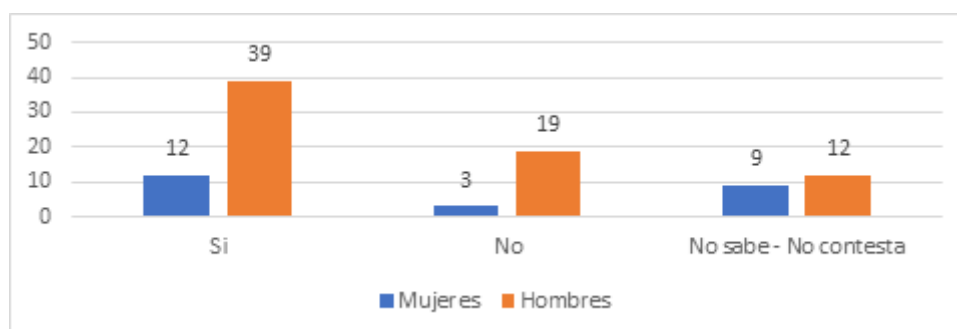
*existe esta falta de igualdad de oportunidades. Solo la mitad de los encuestados consideran las mismas oportunidades de ocupar puestos de dirección entre hombres y mujeres.*

10. ¿Conoces las medidas existentes en TICARUM SLU destinadas a facilitar la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal: (reducciones, permisos, flexibilidad de horarios, etc.)?



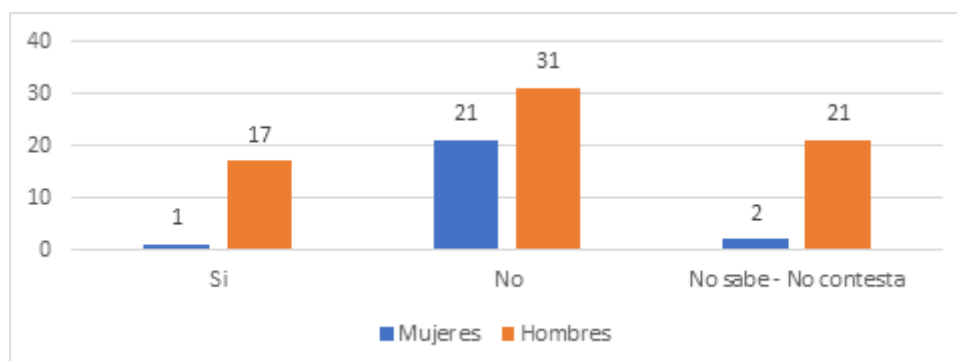
Casi un 25% expresa que no conoce si existen medidas de conciliación.

11. ¿Consideras suficientes las medidas existentes en TICARUM SLU-MP destinadas a facilitar la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal: (reducciones, permisos, flexibilidad de horarios, etc.)?



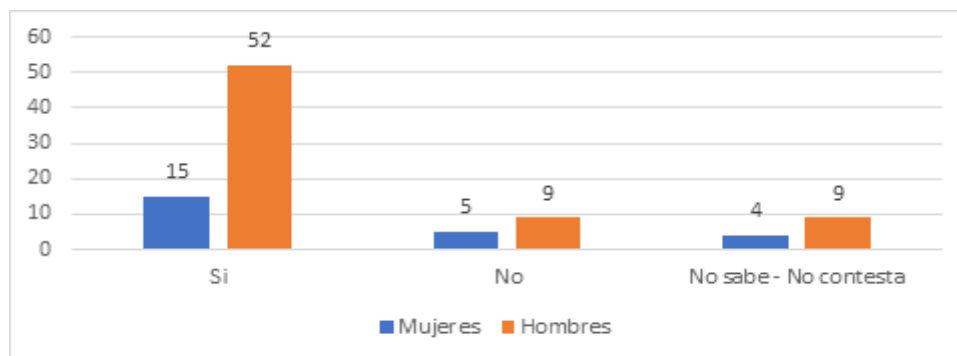
*Hay un alto porcentaje de encuestados que consideran que se pueden mejorar las medidas de conciliación.*

12. ¿Tienes a tu alcance documentación en materia de igualdad (guías, manuales, recursos, normativas, etc.) que puedas utilizar en el desarrollo de tu actividad profesional?

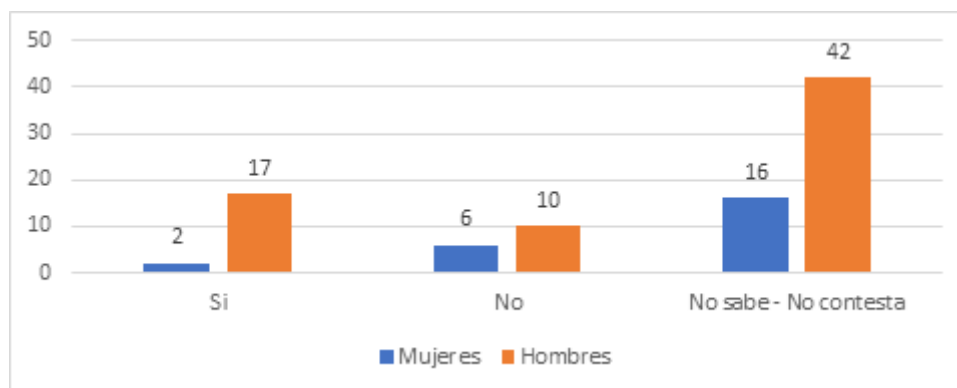


*Las encuestas expresan de forma clara la carencia de documentación en materia de igualdad que la plantilla considera que hay.*

13. ¿Consideras que la plantilla de TICARUM SLU-MP cuenta con canales de comunicación para transmitir sus opiniones, inquietudes o sugerencias?

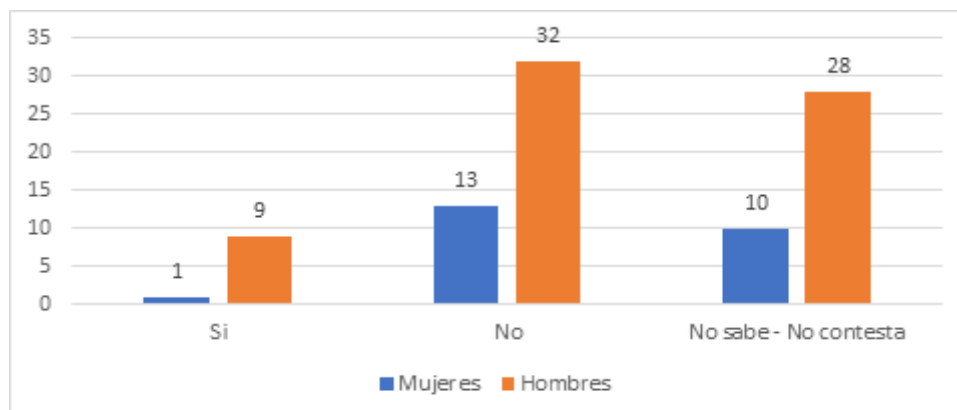


14. ¿Consideras que las medidas en materia de prevención de riesgos laborales disponibles en TICARUM SLU-MP tienen en cuenta las diferencias entre mujeres y hombres respecto a las tareas, riesgos psicosociales, efectos sobre la salud, la doble jornada, etc.?



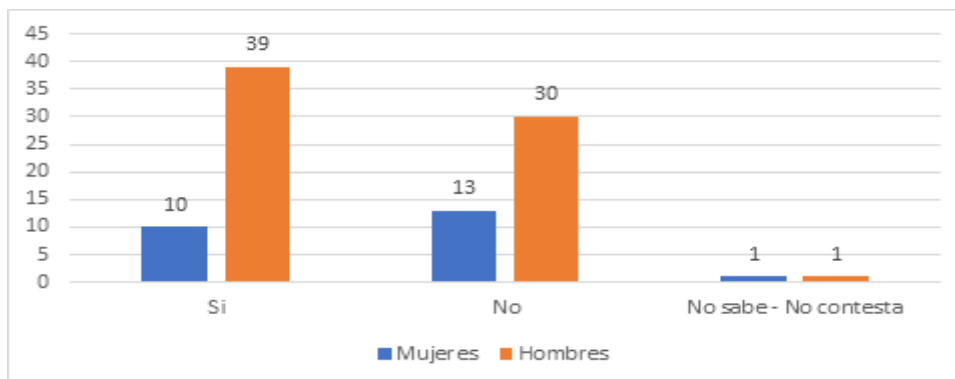
*De estos resultados, se concluye que hay un alto desconocimiento en materia de prevención*

15. ¿Conoces si existe en la organización algún protocolo de prevención y actuación ante casos de acoso sexual y por razón de sexo?

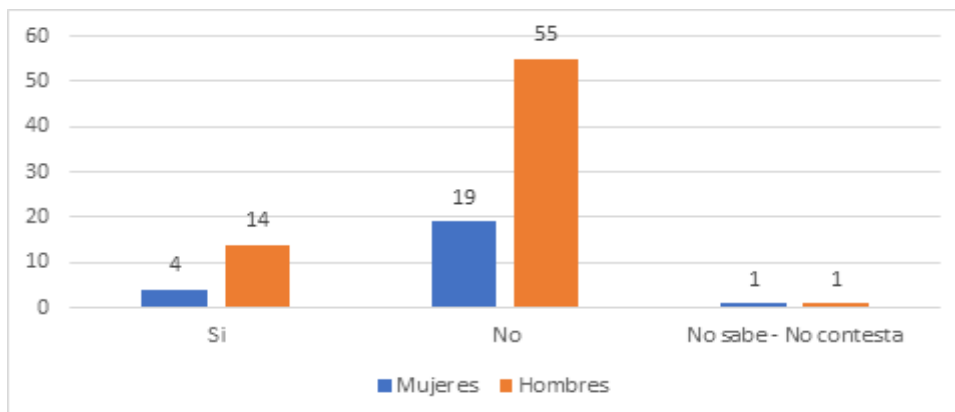


*Estos datos reafirman la inexistencia del protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y/o por razón de sexo*

16. En caso de sufrir acosos sexual o acoso por razón de sexo, ¿sabrías a quién acudir?

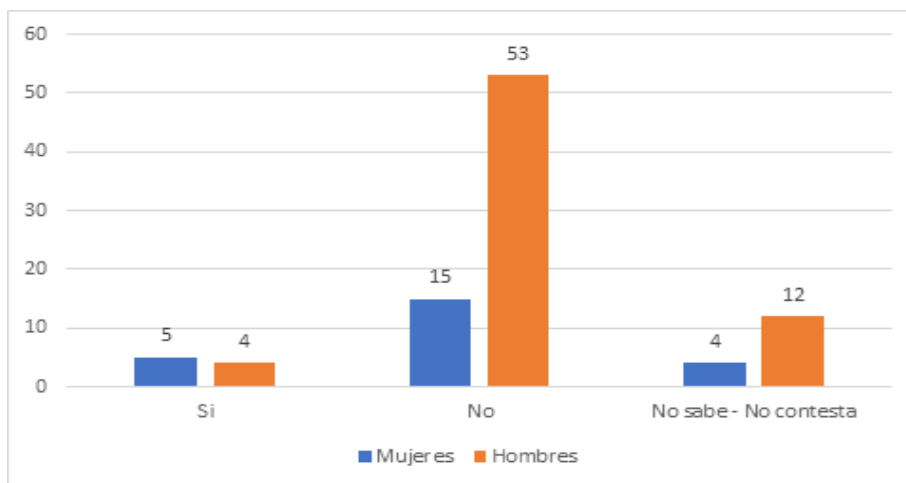


17. ¿Tienes personal a tu cargo o eres responsable de un proyecto o grupo de trabajadores y/o trabajadoras?



*Es significativo el N.º de encuestados que dicen tener responsabilidades, respecto al N.º total de trabajadores y trabajadoras que tiene oficialmente responsabilidades en la empresa*

18. ¿Consideras que hay gente en TICARUM SLU-MP tratada desfavorablemente por su género?



### 4.4.3 Auditoría retributiva

Esta parte del diagnóstico está conformada por los siguientes procesos, conforme señala el punto 3 del Anexo del Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo:

- o Clasificación profesional (Valoración de puestos)- art. 7.b RD 901/2020
- o Retribuciones (Registro Retributivo)- art. 7.h RD 901/2020
- o Auditoría Retributiva – art. 7.e. RD 901/2020.

#### Principio de transparencia retributiva

Con el propósito de comprobar si el sistema retributivo de TICARUM SLU MP cumple de manera transversal y completa con el principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, se ha llevado a cabo una auditoría retributiva conforme a los requisitos exigidos por el RD 902/2020, de 20 de octubre relacionados con esta materia. A partir de los resultados de la misma, se han identificado además las necesidades en esta materia con la intención de corregir y prevenir cualquier obstáculo o dificultad que pueda obstaculizar el principio de igualdad y transparencia retributiva. La Auditoría retributiva ha sido realizada por CONSULTOOL S.L, consultora externa especializada.

El ámbito de aplicación de la auditoría incluye a todo el personal de TICARUM SLU MP, independientemente de la modalidad contractual (toda la plantilla es considerada también en el registro retributivo correspondiente al año 2021).

La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, siendo, por tanto, de cuatro años. Una vez finalizados esos cuatro años se realizará una nueva auditoría retributiva en la reelaboración del siguiente plan de igualdad. En el caso del registro retributivo, y dado que el artículo 64.3 del Estatuto de los Trabajadores establece que el comité de empresa tiene el derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en la que se deberá incluir el registro retributivo, por analogía, podemos indicar que el registro retributivo en nuestra organización se actualizará anualmente.

### **Contenido de la auditoría retributiva**

El artículo 8 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, establece el contenido de la auditoría retributiva en los siguientes términos:

#### **4.4.3.1 La auditoría retributiva implica las siguientes obligaciones para la empresa:**

##### **a. Realización del diagnóstico de la situación retributiva de la empresa.**

El diagnóstico requiere una adecuada valoración de puestos. La evaluación de los puestos de trabajo se ha realizado teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres tanto en relación con el sistema retributivo, como en relación con el sistema de promoción.

El proceso de auditoría se inicia con el diagnóstico de la situación retributiva en TICARUM SLU MP partiendo de una valoración de puestos de trabajo (VPT), siguiendo la metodología propuesta por la herramienta facilitada por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y basándose en los criterios de adecuación, totalidad y objetividad. La valoración de puestos de trabajo, basada en criterios analíticos y cuantitativos, ha permitido hacer una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en cada uno de los puestos de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo asignar una puntuación o valor numérico a este.

El resultado del proceso de valoración de puestos, así como la metodología empleada, han sido compartidos, revisados y aprobados, en el marco de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, siendo además concedoras del mismo, todas las personas trabajadoras que forman parte del Comité de Empresa.

La VPT, se refiere a cada una de las tareas y funciones asignadas a cada uno de los puestos que se encuentran inventariados en la estructura jerárquica de TICARUM SLU MP y que han sido descritos de manera precisa, exhaustiva y no repetitiva, analizando la posible feminización o masculinización de cada uno de ellos (>60% de mujeres u hombres respectivamente), con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos.

#### Metodología:

La metodología de valoración, diseñada teniendo en cuenta las peculiaridades del sector TIC caracterizado por su alto grado de especialización y por la escasa presencia femenina. Así se han utilizado cuatro factores generales (conocimiento y aptitudes, responsabilidad, esfuerzo y condiciones de trabajo) que se han dividido en diferentes subfactores (formación académica, conocimientos informáticos, experiencia, organización del trabajo, concentración, supervisión, movimientos repetitivos, responsabilidad, esfuerzo emocional, etc.), asignando a cada uno de ellos un determinado peso en función del esquema de ponderación.

A la hora de realizar la valoración de puestos, además de lo anteriormente expuesto se ha tenido en cuenta la perspectiva de género, evitando los estereotipos que pueden llevar a la minusvaloración del trabajo femenino, la sobrevaloración de las capacidades típicamente masculinas.

Los datos analizados para llevar a cabo la auditoría retributiva son:

- Valoración de puestos de trabajo.
- Registro retributivo: salario base, complementos salariales y percepciones extrasalariales.

La Valoración de Puestos se ha realizado con la herramienta facilitada por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, que cumple con los requisitos definidos en los artículos 4.4 y 8.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Igualmente se ha realizado registro retributivo conforme a la herramienta de Registro retributivo publicada por el Ministerio de Igualdad (ed. noviembre 2021). De esta manera, el registro correspondiente al año natural 2021, incluye a todo el personal de TICARUM SLU MP, sea cual sea la modalidad de contratación, categoría profesional o duración de la relación laboral. La información considera las retribuciones efectivas y retribuciones equiparadas (incluyendo salario base, complementos salariales y extrasalariales) y a partir de estas realiza el



cálculo de las medias y las medianas de las retribuciones, en función de las categorías profesionales y las escalas resultantes de la valoración de puestos de trabajo realizadas durante el proceso de auditoría retributiva. Los cálculos realizados constatan que las diferencias retributivas son inferiores al 25%.

El personal de TICARUM SLU MP tendrá acceso al registro retributivo a través de la representación legal de las personas trabajadoras. En todo momento, se garantizará la protección de los datos personales, no aportándose en ningún momento información de tipo confidencial.

Los complementos analizados han sido:

Complementos salariales:

Plus convenio

Antigüedad

Incentivo de nivel

Incentivos

Plus de disponibilidad

P.P.P. Extras

Atrasos

Complemento dirección

Complemento coordinación

Otros gastos sociales

Parte proporcional vacaciones

Horas extras Resto

Prest. Enfermedad Cargo empresa

Complemento IT

Complementos extrasalariales:

Enfermedad

Accidente

Indemnización especial

Dietas y transporte

Kilometraje

Gastos

Gastos sanitarios

Existen 12 puestos de trabajo en la empresa: ANA-PROG Y ANA-ADM SIST (NV1), ANA-PROG Y ANA-ADM SIST (NV2), ANA-PROG Y ANA-ADM SIST (NV3), ANA-PROG Y ANA-ADM SIST (NV4), ANALISTA (NIVEL 5), ANALISTA (NIVEL 6), ANALISTA (NIVEL 7), TÉCNICO ESPECIALISTA (NIVEL 4), TÉCNICO ESPECIALISTA (NIVEL 7), TECN.MICROINFORMATICA (NV 2), TECN.MICROINFORMATICA (NV 3) Y TECN.MICROINFORMATICA (NV 4). La plantilla está en el grupo profesional que corresponde según vigente convenio colectivo; Grupo I y Grupo II.

La Auditoría retributiva, a diferencia del Registro retributivo (análisis cuantitativo a partir de lo realmente cobrado / importes efectivos), es un análisis cuantitativo y cualitativo, transversal y completo de la práctica retributiva en TICARUM SLU MP; a partir de los salarios teóricos (normalizados y anualizados), de las personas trabajadoras, de forma que, las situaciones particulares de éstas no afecten a los resultados obtenidos. No se trata de analizar situaciones individuales, sino verificar si, en la práctica retributiva de TICARUM SLU MP, existe un patrón, por el que la mujer, por el hecho de serlo, siendo el resto de variables iguales (antigüedad, edad, función, etc.). cobrase menos que el hombre.

En definitiva, lo que se pretende con la Auditoría retributiva es conocer si existe, o no, discriminación salarial por razón de género, en la práctica retributiva de la empresa. Es posible que en una empresa exista “Brecha salarial” y, sin embargo, no exista “Discriminación por razón de género”. Este es el caso de TICARUM SLU MP donde no se aprecian brechas significativas en cuanto a la retribución total, salario base y percepciones total de los complementos, pero sí se observa brecha en las percepciones extrasalariales, entendiéndose por significativas aquellas que sean igual o mayor al 25%.

Así se puede observar que en cuanto a los complementos por separado hay varias desviaciones en complementos distintos:

- ❖ En el complemento “antigüedad” hay brechas que van desde el 33,95% al 272,95% en el puesto de ANA-PROG Y ANA-ADM SIST. (NV 2), ANALISTA (NIVEL 5), TECNICO ESPECIALISTA (NIVEL 4) y TECN.MICROINFORMATICA (NV. 2).
- ❖ Se produce brecha en el complemento “incentivos” en los puestos de, ANA-PROG Y ANA-ADM SIST. (NV 2), ANA-PROG.Y ANA-ADM. SIST. (NV 3), TECNICO ESPECIALISTA (NIVEL 4), TECNICO ESPECIALISTA (NIVEL 7) y TECN.MICROINFORMATICA (NV. 2).
- ❖ Se evidencia brecha del 80% en el “Plus disponibilidad”, en la categoría de TECNICO ESPECIALISTA (NIVEL 4).
- ❖ Se observa brecha del 41% y 40% en el complemento “P.P.P. EXTRAS” las categorías ANA-PROG Y ANA-ADM SIST. (NV 2) y TECNICO ESPECIALISTA (NIVEL 4).

- ❖ Se observa brecha en el complemento “coordinación” en la categoría de ANA-PROG Y ANA-ADM SIST. (NV 2).
- ❖ Se evidencia brecha en el complemento “otros gastos sociales” en 5 categorías profesionales, ANA-PROG Y ANA-ADM SIST. (NV 2), 103 ANA-PROG.Y ANA-ADM.SIST. (NV 3), ANA-PROG.Y ANA-ADM.SIST. (NV 4), ANALISTA (NIVEL 5), ANALISTA (NIVEL 6), ANALISTA (NIVEL 7), TECNICO ESPECIALISTA (NIVEL 4) y TECNICO ESPECIALISTA (NIVEL 7).
- ❖ Se ha observado brecha en el complemento “dietas y transportes” en la categoría de ANALISTA (NIVEL 5). De igual forma que en el caso anterior y en la misma categoría profesional, hay una brecha del 80% en el complemento “gastos”.
- ❖ Se contemplan brechas en el complemento extrasalarial “gastos sanitarios” en tres puestos, ANA-PROG Y ANA-ADM SIST. (NV 2), ANA-PROG.Y ANA-ADM.SIST. (NV 3) y TECN.MICROINFORMATICA (NV. 2), llegando a ese último a una brecha de 1268,61%.
- ❖ Se produce desviación debido a los complementos “Incentivos” y “otros gastos sociales” entre ANA-PROG Y ANA-ADM SIST (NV 1).
- ❖ Se aprecian desviaciones por los complementos de antigüedad, incentivos, otros gastos sociales y gastos sanitarios entre las categorías ANA-PROG.Y ANA-ADM.SIST. (NV 4).
- ❖ Se aprecian brechas del 54% en el complemento “incentivos” en la categoría TECN.MICROINFORMATICA (NV. 3).

En cuanto a lo que se refiere al proceso de promoción profesional, se observa claramente que las promociones de categoría entre los hombres eran superiores a las mujeres, pero en el último año se han aproximado. En términos relativos entre hombres y mujeres, entre 2018 y 2021, la promoción profesional ha pasado del 7% al 25% en el caso de las mujeres y del 93% al 75% en el caso de los hombres. Así pues, se concluye que en TICARUM SLU MP existe igualdad de oportunidades, de manera que todas las personas tienen las mismas opciones a la hora de promocionar profesionalmente puesto que a la hora de valorar una candidatura se tienen en cuenta los criterios objetivos sobre los que sustenta la metodología de evaluación del desempeño, así como la formación, méritos y experiencia de la persona en la empresa.

Considerando la información disponible, obtenida durante el proceso de auditoría, se considera que el ejercicio de los derechos de las personas trabajadoras en materia de conciliación o

corresponsabilidad no influyen en ningún caso sobre las retribuciones o sobre la promoción profesional.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos, puede concluirse que las diferencias retributivas dependen fundamentalmente de factores como la antigüedad, la disponibilidad o el grado de responsabilidad entre otros. No obstante, el registro retributivo, junto con la valoración de puestos de igual valor y su sistema retributivo ha arrojado una serie de brechas de relevancia que justifica la aplicación de medidas correctivas.

- b. Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento.

El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos. Con la intención de evitar las desigualdades retributivas, se han definido objetivos y actuaciones concretas que se han propuesto en el apartado de medidas a adoptar (ver apartado 6). Este plan de actuación será sometido a seguimiento conforme a lo establecido en el apartado 7, proponiéndose las mejoras que se consideren oportunas en caso necesario.

De los datos cuantitativos analizados, no se concluye que exista desigualdad retributiva por razón de género.

#### 4.4.4 Conclusiones

Una vez obtenidos y estudiados los datos de diagnóstico, indicamos, separado por áreas o materias analizadas, las conclusiones obtenidas.

Características generales de la plantilla

- La distribución por sexo es muy desigual, siendo del 80% hombres y el 20% mujeres. Sin duda son datos significativos y plantean el reto de disminuir la desigualdad existente. Sin embargo, estos datos deben mirarse también desde la perspectiva del estudio oficial “Radiografía de la brecha de género en la formación STEAM” del Ministerio de Educación publicado de febrero de 2022, que indica que la proporción de mujeres cae cada curso en Matemáticas, Informática y Tecnología y esta diferencia no tiende a cerrarse, sino que ha aumentado en las últimas décadas y se sigue abriendo año a año en disciplinas como Matemáticas, Informática y buena parte de ingeniería y titulaciones tecnológicas, donde el porcentaje de hombres es cada vez mayor. En la carrera universitaria de informática, la carrera más demandada en TICARUM SLU-MP, en 1985,

el 30% del alumnado eran mujeres, y actualmente es sólo del 12%, siendo estos datos uno de los problemas detectados para que más mujeres opten a las convocatorias de contratación de TICARUM SLU-MP.

- El personal de TICARUM SLU-MP forma una plantilla joven, donde la mayoría de los trabajadores y trabajadoras, el 61%, está entre los 36 y 45 años.
- Observando la antigüedad, se aprecia que la tendencia es ir hacia una menor diferencia entre el porcentaje de hombres y mujeres contratado cada año, pero sobre la infrarrepresentación femenina sigue afectando mucho los primeros años de TICARUM SLU-MP, donde la proporción de hombres contratados fue muy superior a la de mujeres.
- La distribución del personal por áreas es la siguiente: 31,65% en Atención a usuarios, 53,16% en desarrollo y 15,19% en infraestructuras. El área de desarrollo es la que cuenta con mayor número de mujeres y hombres, pero en el caso de los hombres sería casi el 50% de estos, y en el caso de las mujeres es casi 75% de la plantilla femenina la que corresponde al área de Desarrollo.
- Según la tipología del trabajo que se desarrolla, se trata de personal TIC el 91,14% y personal no TIC el 8,86%. Es significativo que sobre el personal cuyas funciones no están relacionadas con las TIC, las mujeres representan el 64,29% y en el personal relacionado con las TIC es el 15,28%.
- No se observan desequilibrios en los grupos profesionales por razón de sexo.

#### Proceso de selección

- No se observa que durante el proceso de selección haya problemas de igualdad de acceso entre hombres y mujeres.
- Se debería introducir la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades para trabajar en la corrección de la infrarrepresentación femenina actual.
- Se debe realizar una revisión de lenguaje no sexista en las convocatorias.

#### Proceso de contratación

- Durante los últimos años se ha reducido la diferencia en el porcentaje de hombres y mujeres contratadas, sin embargo, sigue estando lejos de una diferencia que no represente infrarrepresentación.
- Hay áreas donde la infrarrepresentación femenina se hace mucho más evidente, concretamente en Atención a Usuarios y en Infraestructuras.
- Como concluíamos anteriormente, hay menos diferencia en el porcentaje de contrataciones de hombres y mujeres, pero en esto afecta en gran medida que las nuevas contrataciones son perfiles no relacionados con las TIC.

#### Ceses en el último año

- No se observan desequilibrios en los ceses.

#### Clasificación profesional

- Se observa gran diferencia entre el número de perfiles diferentes desempeñados por los hombres respecto a las mujeres. Sin embargo, no se aprecia desigualdad en la

distribución por género, esto es fácil de apreciar en los perfiles más numerosos, como, por ejemplo, el de analista/programador nivel 2.

- La desproporción del número de hombres frente al de mujeres, se hace evidente también en cómo se conforman los grupos de trabajo. En 11 grupos sólo hay hombres y en 2 sólo mujeres

#### Formación

- Se ha detectado falta de formación e información en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- Se precisa un seguimiento y mejora en el acceso a la formación, haciéndolo más igualitario en el número de hombres y mujeres que acceden, para evitar casos que, aunque puntuales, tengan una infrarrepresentación injustificada.

#### Promoción profesional

- Entre los años 2018 y 2021, en términos relativos entre hombres y mujeres, la promoción profesional ha pasado del 7% al 25% en el caso de las mujeres y del 93% al 75% en el caso de los hombres. Sin embargo, teniendo en cuenta el total de promociones realizadas en TICARUM SLU-MP, han promocionado 61 hombres (89,71%) y 7 mujeres (10,29%).
- La única área donde se guarda una proporcionalidad entre las promociones y el número de hombres y mujeres que forman el área, es infraestructuras.

#### Retribuciones

- No se observa desigualdad en las retribuciones, sin embargo, si hay desigualdad en la media de incentivos que reciben hombres y mujeres.

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

- El 51,60% de las mujeres están teletrabajando, frente al 32,30% de los hombres.
- Independientemente del punto anterior, se observa un porcentaje bajo de la modalidad de teletrabajo, teniendo en cuenta que se trata de una empresa relacionada con las TIC.
- Un gran porcentaje de los encuestados consideran que se puede mejorar en la conciliación laboral y personal.

#### Infrarrepresentación femenina

- Como se observan en puntos anteriores, en TICARUM SLU-MP, hay una infrarrepresentación femenina, tanto en el número de trabajadoras en la empresa como en el porcentaje de ellas que tienen puestos de responsabilidad.

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

- No se observa que existan problemas en este ámbito, pero se hace manifiesta la necesidad de proporcionar información a la plantilla y la aprobación del Protocolo de Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

#### Percepción de la plantilla sobre igualdad de género

- En general la encuesta a la plantilla ratifica lo observado en los datos de diagnóstico. 25% cree que se hace un uso sexista del lenguaje.

- Mucha gente con responsabilidad en la encuesta, respecto al total de la plantilla.

Dicho todo lo anterior, los ámbitos prioritarios de actuación serían:

- La infrarrepresentación femenina en la empresa y especialmente en los puestos de responsabilidad.

Y como objetivos generales, se plantean los siguientes:

- Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa, eliminando la segregación vertical y/u horizontal.
- Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional
- Formar a la totalidad de la empresa, garantizando la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación.
- Garantizar que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres de ocupar puestos de responsabilidad.
- Adoptar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.
- Garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor.
- Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.
- Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas.

La propuesta de actuaciones para lograr los objetivos indicados, tendrá una doble finalidad, por un lado, definir las medidas correctoras de las desigualdades identificadas y, por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se llevan a cabo en la empresa tienen incorporado el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Para ello se empleará una doble estrategia que se corresponde, a su vez, con esa doble finalidad y que señala la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) para conseguir esa efectividad:

- ✓ La adopción de medidas de acción positiva que corrijan las desigualdades existentes.
- ✓ La adopción de medidas que garanticen de forma transversal la integración del principio de igualdad en todos los procesos de la empresa, en todos sus niveles y en todas sus políticas.

## 5 Objetivos del plan de igualdad

Una vez realizado el diagnóstico de la situación actual en materia de igualdad de trato entre mujeres y hombres en la empresa y extraídas las conclusiones, procede definir los objetivos a alcanzar, para posteriormente, indicar las estrategias a utilizar y las actuaciones a realizar para la consecución de los objetivos señalados.

### 5.1 Objetivos generales

1. Asegurar y garantizar igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla
2. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad de las personas que conforman la plantilla de la empresa, garantizando el acceso a las medidas y velando por la difusión efectiva de esta información
3. Velar por la justa e igualitaria retribución entre hombres y mujeres por grupos profesionales, categorías profesionales o trabajos de igual valor
4. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el centro de trabajo
5. Difundir, aplicar y facilitar medidas de protección en casos de violencia de género
6. Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres fomentando que haya más presencia del género femenino en TICARUM SLU MP
7. Integrar la perspectiva de género en la evaluación y prevención de riesgos laborales

### 5.2 Objetivos específicos (agrupados por áreas de actuación)

- A. Área de selección y contratación
  1. Revisar desde la perspectiva de género los procedimientos y herramientas utilizados en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos
  2. Hacer visible el compromiso de TICARUM SLU MP en materia de igualdad de oportunidades en términos de contratación y presencia equilibrada de hombres y mujeres
  3. Conseguir, en la medida de lo posible, una representación equilibrada de la plantilla en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde estén infrarrepresentadas
- B. Área de clasificación profesional
  1. Asegurar y garantizar una clasificación profesional sin sesgos de género
- C. Área de formación



1. Establecer en TICARUM SLU MP una cultura basada en la igualdad a través de acciones de formación dirigidas a la plantilla en general y especialmente al personal encargado de la organización del trabajo
  2. Asegurar el acceso de la plantilla en general de TICARUM SLU MP a toda la oferta formativa impartida por la empresa
  3. Aumentar la formación y capacitación profesional entre las mujeres para acceder a puestos de responsabilidad
- D. Área de promoción profesional
1. Velar porque los procesos de promoción se lleven a cabo bajo el principio de igualdad de oportunidades sin discriminaciones directas o indirectas, empleando criterios objetivos, públicos y transparentes
  2. Fomentar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los puestos de responsabilidad de TICARUM SLU MP
- E. Área de condiciones de trabajo
1. Ordenación del tiempo de trabajo en la empresa
- F. Área corresponsabilidad
1. Favorecer y potenciar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación y velar por una difusión efectiva de la información, haciéndolos accesibles a todo el personal de la empresa
- G. Área de infrarrepresentación femenina
1. Fomentar la incorporación y el acceso de mujeres en área masculinizadas.
- H. Área de retribuciones salariales
1. Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres en el desempeño de trabajos de igual valor
- I. Área de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo
1. Sensibilizar sobre el acoso sexual y/o por razón de sexo en TICARUM SLU MP
  2. Velar por que toda la plantilla conozca cómo se puede actuar en el caso de acoso sexual y garantizar la comunicación y la accesibilidad del protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo para todas aquellas personas que trabajan en TICARUM SLU MP
  3. Seguimiento de datos sobre los procesos de denuncias de acoso recibidas
- J. Área de salud laboral
1. Incluir la perspectiva de género en la política de prevención y en la vigilancia de la salud
- K. Área de violencia de género
1. Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos en la legislación vigente a las personas víctimas de violencia de género contribuyendo así a su protección

- L. Área de comunicación y sensibilización
  - 1. Promover una imagen igualitaria de mujeres y hombres en la empresa tanto a nivel interno como externo y asegurar que los medios de comunicación interna sean accesibles a toda la plantilla de la empresa
  - 2. Informar y sensibilizar a toda la plantilla sobre la igualdad de trato y de oportunidades y difundir el I Plan de Igualdad
- M. Área de gobernanza de la igualdad
  - 1. Contar con la figura de una persona responsable de igualdad en la empresa y constituir la comisión de seguimiento del I Plan de Igualdad de TICARUM SLU-MP.

Las medidas a adoptar para llevar a cabo los objetivos previstos se recogen en el siguiente punto.

## 6 Medidas de igualdad

Una vez identificados los objetivos generales y específicos del Plan de Igualdad, a continuación se recogen los objetivos específicos para cada ámbito de actuación, tanto a nivel cualitativo como cuantitativo, así como el porcentaje de consecución que la empresa pretende alcanzar con las medidas a implementar en cada uno de ellos, con el fin de fomentar una cultura corporativa basada en la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres eliminando cualquier tipo de discriminación, mejorando el clima laboral y aumentando la motivación y el compromiso de la plantilla.

Se presentan a continuación, una serie de fichas con las medidas de actuación aprobadas para cada área de intervención. En cada ficha se detallan: los objetivos que se pretenden alcanzar, el porcentaje de cumplimiento, los distintos responsables y medios humanos internos, los recursos y medios materiales que se estiman serán necesarios para su implantación, así como también se enumeran los indicadores de seguimiento y, se establece el plazo para su ejecución.

### 6.1 Área de selección y contratación

<b><u>Objetivo 1</u></b>	
<b>Revisar desde la perspectiva de género los procedimientos y herramientas utilizados en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos</b>	
<b>Porcentaje de cumplimiento del objetivo que se pretende alcanzar con las medidas a implementar, recursos y medios destinados: 100%</b>	
<b>Medida 1 (6.1)</b>	
Revisar y mejorar los documentos de los procedimientos de selección utilizados en el proceso de selección, y crear plantilla para incluir lo relativo al lenguaje no sexista	
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<p>Continuar revisando el procedimiento de selección y todos sus documentos (formularios, guiones de entrevista, página web, denominación de puestos en las convocatorias...) tanto en el lenguaje como en el contenido para que cumplan el principio de igualdad de oportunidades y trato, utilizando un lenguaje neutro y no sexista.</p> <p>Revisar los contenidos de selección para evitar transmitir mensajes estereotipados por razón de sexo respecto a los puestos a cubrir.</p>

<b>Plazo de ejecución</b>	<p>Durante la vigencia del Plan de Igualdad</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Análisis inicial de los documentos de los procedimientos de selección utilizados hasta el momento, y la creación de una plantilla con lenguaje no sexista (PRIMEROS 6 MESES DESDE LA FIRMA)</li> <li>• Cada vez que se publique la convocatoria, revisar que se cumple el lenguaje no sexista (EN CADA CONVOCATORIA)</li> </ul>
<b>Responsables</b>	Responsable de Igualdad
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Revisión de todos los documentos, formularios y textos utilizados para la selección.
<b>Recursos y medios materiales</b>	<p>Personal técnico con conocimientos en materia de género y políticas de igualdad, recursos ofimáticos, material de oficina.</p> <p>Los recursos humanos utilizados serán propios y los medios materiales serán prioritariamente en formato digital</p>
<b><u>Objetivo 2</u></b>	
<p><b>Hacer visible el compromiso de TICARUM SLU MP en materia de igualdad de oportunidades en términos de contratación y presencia equilibrada de hombres y mujeres</b></p>	
<p><b>Porcentaje de cumplimiento del objetivo que se pretende alcanzar con las medidas a implementar, recursos y medios destinados: 100%</b></p>	
<b>Medida 2 (6.1)</b>	
<p>Dar visibilidad al compromiso de la empresa en materia de igualdad</p>	
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<p>Visibilizar en las convocatorias de empleo información sobre el documento de compromiso de la empresa en materia de igualdad, de trato y oportunidades. Inclusión de la referencia al documento de compromiso en las ofertas de empleo.</p>
<b>Plazo de ejecución</b>	En los primeros 6 meses
<b>Responsables</b>	Departamento de RRHH
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Informe de Muestreo de documentación

<b>Recursos y medios materiales</b>	Personal con conocimientos en RRHH, recursos ofimáticos, material de oficina.  Los recursos humanos utilizados serán propios y los medios materiales serán prioritariamente en formato digital
<b>Medida 3 (6.1)</b>	
Preferencia de contratación, en igualdad de condiciones, al género menos representado	
<b>Descripción detallada de la medida</b>	En todos los procesos de selección y contratación, en caso de empate en la puntuación obtenida, siempre dentro de las condiciones de igualdad de oportunidades e idoneidad, tendrá preferencia ante una vacante o puesto de nueva creación, la persona perteneciente al género menos representado en esa categoría profesional o puesto. Todo ello sin que se puedan incumplir los principios de capacidad, mérito e igualdad que deben prevalecer en todos nuestros procesos de selección.
<b>Plazo de ejecución</b>	Durante la vigencia del plan
<b>Responsables</b>	Departamento de RRHH
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Número de convocatorias en las que se ha recurrido a esta medida
<b>Recursos y medios materiales</b>	Personal con conocimientos en RRHH, recursos ofimáticos, material de oficina.  Los recursos humanos utilizados serán propios y los medios materiales serán prioritariamente en formato digital

### Objetivo 3

Conseguir, en la medida de lo posible, una representación equilibrada de la plantilla en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde estén infrarrepresentadas

Porcentaje de cumplimiento del objetivo que se pretende alcanzar con las medidas a implementar, recursos y medios destinados: 75%

### **Medida 4 (6.1)**

Continuar garantizando la selección y contratación acordes a las necesidades del puesto, comprobando que no existen competencias sesgadas hacia un sexo u otro	
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Continuar desarrollando un procedimiento de selección y contratación que asegure que las competencias, requisitos requeridos en las convocatorias de empleo en TICARUM SLU MP son las adecuadas al puesto de trabajo, ajustadas al nivel de conocimiento y experiencias necesarios.  Comprobación de que no existen competencias sesgadas hacia un sexo u otro. Se realizarán propuestas de mejora en aquellos casos en los que se detecten barreras a la presentación de candidaturas femeninas
<b>Plazo de ejecución</b>	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
<b>Responsables</b>	Responsable de Igualdad/RRHH
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Informe de muestreo de las convocatorias de empleo
<b>Recursos y medios materiales</b>	Personal técnico con conocimientos en materia de género y políticas de igualdad, Personal con conocimientos en RRHH, recursos ofimáticos, material de oficina.  Los recursos humanos utilizados serán propios y los medios materiales serán prioritariamente en formato digital

## 6.2 Área de clasificación profesional

<b><u>Objetivo 4</u></b>	
<b>Asegurar y garantizar una clasificación profesional sin sesgos de género</b>	
<b>Porcentaje de cumplimiento del objetivo que se pretende alcanzar con las medidas a implementar, recursos y medios destinados: 100%</b>	
<b>Medida 5 (6.2)</b>	
Garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la adecuación de categorías	
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Realizar los ajustes necesarios en la clasificación profesional para adecuar las categorías a las tareas efectivamente

	realizadas, garantizando la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres
<b>Plazo de ejecución</b>	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
<b>Responsables</b>	Responsable RRHH
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Número y porcentaje, desagregado por sexo, de las personas trabajadoras que han visto modificada su clasificación profesional.
<b>Recursos y medios materiales</b>	Personal con conocimientos en RRHH, recursos ofimáticos, material de oficina. Los recursos humanos utilizados serán propios y los medios materiales serán prioritariamente en formato digital

## 6.3 Área de formación

<b><u>Objetivo 5</u></b>	
Establecer en Ticarum SLU MP una cultura basada en la igualdad a través de acciones de formación dirigidas a la plantilla en general y especialmente al personal encargado de la organización del trabajo	
Porcentaje de cumplimiento del objetivo que se pretende alcanzar con las medidas a implementar, recursos y medios destinados: 100%	
<b>Medida 6 (6.3)</b>	
Formación en materia de igualdad	
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Sensibilizar o formar con perspectiva de género a toda la plantilla, y en especial, a todo el personal que participe en los procesos de selección, contratación y promoción profesional, así como a las personas con personal a su cargo para garantizar la objetividad del proceso y evitar actitudes discriminatorias.  El Comité de Formación tendrá que coordinarse con la Comisión de Seguimiento, que será quien determine los calendarios y contenidos de los módulos y cursos formativos en materia de igualdad de trato y oportunidades.
<b>Plazo de ejecución</b>	Durante la vigencia del plan de igualdad

<b>Responsables</b>	Responsables de RRHH, RTL, Comité de Formación y Comisión de Seguimiento
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Nº personas formadas desagregadas por sexo. Nº horas de formación recibida desagregada por sexo Revisión de: contenido, modalidad, criterios de selección y calendario formativo
<b>Recursos y medios materiales</b>	Personal técnico con conocimientos en materia de género y políticas de igualdad que imparte la formación, cursos de formación, material didáctico de la formación, medios ofimáticos, material de oficina, despacho o instalaciones para llevar a cabo las acciones formativas, medios de comunicación internos, boletín informativo, cartelera, trípticos.  Los recursos humanos utilizados serán propios y los medios materiales serán prioritariamente en formato digital

## Objetivo 6

**Asegurar el acceso de la plantilla en general de TICARUM SLU MP a toda la oferta formativa impartida por la empresa**

**Porcentaje de cumplimiento del objetivo que se pretende alcanzar con las medidas a implementar, recursos y medios destinados: 100%**

### **Medida 7 (6.3)**

Promover que los cursos ofertados se realicen en horarios adecuados para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

<b>Descripción detallada de la medida</b>	Facilitar el acceso de todo el personal a la formación dentro de la jornada laboral para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales, independientemente de su situación. La empresa estará abierta a atender las dificultades concretas con el horario para poder asistir a un curso.
<b>Plazo de ejecución</b>	Anual, durante la vigencia del Plan de Igualdad
<b>Responsables</b>	Responsables de RRHH y de Igualdad



<b>Indicadores de seguimiento</b>	<p>Nº personas formadas desagregadas por sexo.</p> <p>Nº horas de formación recibida desagregada por sexo</p> <p>Nº de personas formadas desagregadas por categoría profesional, área y puesto de trabajo</p> <p>Revisión de: contenido, modalidad, criterios de selección y calendario formativo</p>
<b>Recursos y medios materiales</b>	<p>Personal técnico con conocimientos en materia de género y políticas de igualdad que imparte la formación, Personal con conocimientos en RRHH, cursos de formación, material didáctico de la formación, medios ofimáticos, material de oficina, despacho o instalaciones para llevar a cabo las acciones formativas.</p> <p>Los recursos humanos utilizados serán propios y los medios materiales serán prioritariamente en formato digital</p>
<b>Medida 8 (6.3)</b>	
Fomentar la formación online para facilitar el acceso a la misma	
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Facilitar la formación a través de modalidad online a las personas que disfruten de reducción de jornada o teletrabajo (incluir formación a personal en situación de excedencia por cuidado de familiares, adaptación o con reducción de jornada por motivos familiares)
<b>Plazo de ejecución</b>	Anual, durante la vigencia del Plan de Igualdad
<b>Responsables</b>	Responsables de RRHH y Comité de Formación
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<p>Nº personas formadas desagregadas por sexo.</p> <p>Nº horas de formación recibida desagregada por sexo</p>
<b>Recursos y medios materiales</b>	<p>Personal técnico con conocimientos en RRHH, cursos de formación en modalidad online, material didáctico de la formación, manuales formativos, medios ofimáticos.</p> <p>Los recursos humanos utilizados serán propios y los medios materiales serán prioritariamente en formato digital</p>
<b>Medida 9 (6.3)</b>	
Fomentar la formación de adaptación al puesto de trabajo	

<b>Descripción detallada de la medida</b>	Facilitar la formación para una mejor adaptación al puesto de trabajo a las personas que hayan tenido una excedencia de larga duración por guarda legal.
<b>Plazo de ejecución</b>	Anual, durante la vigencia del Plan de Igualdad
<b>Responsables</b>	Coordinación, Jefatura de Área y el Comité de Formación
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Nº personas formadas desagregadas por sexo. Nº horas de formación recibida desagregada por sexo
<b>Recursos y medios materiales</b>	Personal responsable de coordinación, Cursos de formación, material didáctico de la formación, medios ofimáticos, material de oficina, despacho o instalaciones para llevar a cabo las acciones formativas, medios de información internos.  Los recursos humanos utilizados serán propios y los medios materiales serán prioritariamente en formato digital

## Objetivo 7

**Aumentar la formación y capacitación profesional entre las mujeres para acceder a puestos de responsabilidad**

**Porcentaje de cumplimiento del objetivo que se pretende alcanzar con las medidas a implementar, recursos y medios destinados: 100%**

### **Medida 10 (6.3)**

Fomentar la participación en formación para evitar la infrarrepresentación

<b>Descripción detallada de la medida</b>	Fomentar la participación de mujeres en acciones formativas en aquellos puestos en los que están poco o nada representadas
<b>Plazo de ejecución</b>	Anual, durante la vigencia del Plan de Igualdad
<b>Responsables</b>	Comité de Formación
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Nº personas formadas desagregadas por sexo. Nº horas de formación recibida desagregada por sexo

<b>Recursos y medios materiales</b>	<p>Comité de formación, cursos de formación, material didáctico de la formación, medios ofimáticos, material de oficina, despacho o instalaciones para llevar a cabo las acciones formativas, canales de comunicación internos.</p> <p>Los recursos humanos utilizados serán propios y los medios materiales serán prioritariamente en formato digital</p>
-------------------------------------	--

## 6.4 Área de promoción profesional

<b><u>Objetivo 8</u></b>	
<p>Velar porque los procesos de promoción se lleven a cabo bajo el principio de igualdad de oportunidades sin discriminaciones directas o indirectas, empleando criterios objetivos, públicos y transparentes</p>	
<p>Porcentaje de cumplimiento del objetivo que se pretende alcanzar con las medidas a implementar, recursos y medios destinados: <b>100%</b></p>	
<b>Medida 11 (6.4)</b>	
<p>Fomentar una promoción profesional en igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, favoreciendo la promoción del sexo infrarrepresentado garantizando la igualdad de oportunidad</p>	
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<p>En los procesos de adecuación de categoría toda la plantilla tendrá las mismas oportunidades de acceso independientemente de su jornada (completa, parcial o reducida)</p> <p>Se establecerán medidas en la valoración de los procesos de adecuaciones de categoría del personal primando la promoción del sexo menos representado, en el puesto o categoría profesional ofertado en igualdad de condiciones e idoneidad, y teniendo en cuenta la proporcionalidad por sexo en la empresa en el momento de la promoción.</p>
<b>Plazo de ejecución</b>	<p>Anual, durante la vigencia del plan de igualdad</p>
<b>Responsables</b>	<p>Persona responsable de RRHH, Dirección y RLT</p>

<b>Indicadores de seguimiento</b>	Promociones desagregadas por género indicando categoría/nivel jerárquico, categoría de origen y de destino, tipo de contrato y jornada
<b>Recursos y medios materiales</b>	Personal con conocimientos en RRHH, medios ofimáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas. Los recursos humanos utilizados serán propios y los medios materiales serán prioritariamente en formato digital

## Objetivo 9

**Fomentar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los puestos de responsabilidad de TICARUM SLU MP**

**Porcentaje de cumplimiento del objetivo que se pretende alcanzar con las medidas a implementar, recursos y medios destinados: 75%**

### **Medida 12 (6.4)**

Fomentar la presencia equilibrada en puestos de responsabilidad del sexo infrarrepresentado garantizando la igualdad de oportunidades

<b>Descripción detallada de la medida</b>	Se establecerá que, en los procesos de promoción en igualdad de condiciones e idoneidad para la funcionalidad del puesto de trabajo, se promocionará la persona del sexo menos representado en ese puesto
<b>Plazo de ejecución</b>	Anual, durante la vigencia del Plan de Igualdad
<b>Responsables</b>	Persona responsable de RRHH, Dirección y RLT
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Nº de personas presentadas o consideradas para cada puesto y nº de personas seleccionadas.
<b>Recursos y medios materiales</b>	Personal con conocimientos en RRHH, Personal técnico con conocimientos en materia de género y políticas de igualdad, medios ofimáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas Los recursos humanos utilizados serán propios y los medios materiales serán prioritariamente en formato digital

## 6.5 Área de condiciones de trabajo

<b><u>Objetivo 10</u></b>	
Ordenación del tiempo de trabajo en la empresa	
Porcentaje de cumplimiento del objetivo que se pretende alcanzar con las medidas a implementar, recursos y medios destinados: 100%	
<b>Medida 13 (6.5)</b>	
Planificación de reuniones laborales	
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Las reuniones tendrán lugar, siempre que sea posible, dentro del horario laboral establecido, teniendo en cuenta la flexibilidad horaria y se convocarán con la suficiente antelación de modo que las personas puedan organizar su vida laboral, personal y familiar
<b>Plazo de ejecución</b>	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
<b>Responsables</b>	Persona responsable de RRHH, Jefatura de Área y Coordinación
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Número de incidencias surgidas
<b>Recursos y medios materiales</b>	Personal con conocimientos en RRHH, medios ofimáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas. Los recursos humanos utilizados serán propios y los medios materiales serán prioritariamente en formato digital

## 6.6 Área corresponsabilidad

<b><u>Objetivo 11</u></b>	
Favorecer y potenciar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación y velar por una difusión efectiva de la información, haciéndolos accesibles a todo el personal de la empresa	
Porcentaje de cumplimiento del objetivo que se pretende alcanzar con las medidas a implementar, recursos y medios destinados: 100%	
<b>Medida 14 (6.6)</b>	

Introducir un apartado en la intranet con los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes	
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Elaborar en la intranet de TICARUM SLU. MP un apartado que recopile los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la normativa de aplicación y la legislación vigente o aquellas que otorgue la empresa mejorando los mínimos establecidos por la ley, para posteriormente dar publicidad de dicho apartado.
<b>Plazo de ejecución</b>	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
<b>Responsables</b>	Persona responsable de igualdad
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Publicidad en la intranet
<b>Recursos y medios materiales</b>	Personal con conocimientos en materia de género y políticas de igualdad, medios ofimáticos, material de oficina, sistemas habituales de comunicación internos, folleto en formato digital, canales de acceso interno  Los recursos humanos utilizados serán propios y los medios materiales serán prioritariamente en formato digital
<b>Medida 15 (6.6)</b>	
Fomentar la flexibilidad horaria en la jornada laboral	
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<p>Fomentar e informar en la intranet y en el manual de bienvenida sobre la flexibilidad horaria de entrada y salida, permitiendo que esta tenga un rango de horas que facilite la compatibilidad de la vida profesional, personal y familiar.</p> <p>Facilitar la adaptación horaria de la jornada, sin reducción, en los siguientes supuestos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivos personales</li> <li>• Cargas familiares (ascendientes y descendientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, y/o con personas dependientes a cargo)</li> <li>• Asistencia o acompañamiento en las clases de preparación al parto.</li> </ul>

	Conforme a lo establecido legalmente, y por el tiempo pactado en los términos y condiciones establecidos en el RD 6/2019
<b>Plazo de ejecución</b>	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
<b>Responsables</b>	Persona responsable de RRHH
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Listado desagregado por género de las solicitudes presentadas aceptadas y denegadas
<b>Recursos y medios materiales</b>	Personal con conocimientos en RRHH, medios ofimáticos, canales de acceso internos a los documentos. Los recursos humanos utilizados serán propios y los medios materiales serán prioritariamente en formato digital
<b>Medida 16 (6.6)</b>	
Información y canal de comunicación para solicitar adaptación de jornada laboral y/o lactancia	
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Información y establecimiento de un canal de comunicación estándar para la solicitud de la adaptación de jornada con plazos de solicitud y tramitación. El mismo para la lactancia diaria o acumulación de la misma
<b>Plazo de ejecución</b>	En los primeros 12 meses tras la firma
<b>Responsables</b>	Persona responsable de RRHH
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Publicación del procedimiento y Modelo de solicitud
<b>Recursos y medios materiales</b>	Personal con conocimientos en RRHH, Personal con conocimientos en comunicación, medios ofimáticos, material de oficina, canales de información interna. Los recursos humanos utilizados serán propios y los medios materiales serán prioritariamente en formato digital
<b>Medida 17 (6.6)</b>	
Flexibilización de los permisos por accidente u hospitalización de familiares	
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Flexibilizar, en la medida de lo posible, los permisos por accidente o enfermedad grave u hospitalización (hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad), mientras dure la

	hospitalización o reposo domiciliario del hecho causante y aunque se agoten los plazos establecidos en la legislación
<b>Plazo de ejecución</b>	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
<b>Responsables</b>	Persona responsable de RRHH, Dirección técnica y RLT
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Listado desagregado por género de solicitudes presentadas concedidas y denegadas
<b>Recursos y medios materiales</b>	Personal con conocimientos en RRHH, personal técnico con conocimientos en materia de género y políticas de igualdad, medios ofimáticos, material de oficina.  Los recursos humanos utilizados serán propios y los medios materiales serán prioritariamente en formato digital
<b>Medida 18 (6.6)</b>	
Incentivar medidas especiales para familias monoparentales o progenitores con custodia compartida	
<b>Descripción detallada de la medida</b>	La empresa incentivará el desarrollo de medidas especiales para los casos de atención a las necesidades de familias monoparentales o de los progenitores en situaciones de custodia compartida como, por ejemplo, facilitar períodos vacacionales, turnos o jornadas adaptadas a sus necesidades. Los casos de viudedad se acogerán al mismo derecho
<b>Plazo de ejecución</b>	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
<b>Responsables</b>	Persona responsable de RRHH, RLT y de Igualdad
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Número de solicitudes concedidas y denegadas
<b>Recursos y medios materiales</b>	Personal con conocimientos en RRHH, Personal técnico con conocimientos en género y políticas de igualdad, medios ofimáticos, material de oficina.  Los recursos humanos utilizados serán propios y los medios materiales serán prioritariamente en formato digital
<b>Medida 19 (6.6)</b>	
Garantizar que no haya discriminación por permisos y/o excedencias relacionadas por cuidado de familiares	



<b>Descripción detallada de la medida</b>	Garantizar en todos los procesos de RRHH el principio de no discriminación al candidato o candidata que haya disfrutado de permisos relacionados con el nacimiento de hijos/as y excedencias por cuidado de familiares
<b>Plazo de ejecución</b>	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
<b>Responsables</b>	Persona responsable de RRHH, RLT y de Igualdad
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Listado desagregado por género de solicitudes presentadas concedidas y denegadas
<b>Recursos y medios materiales</b>	Personal con conocimientos en RRHH, Personal técnico con conocimientos en género y políticas de igualdad, medios ofimáticos, material de oficina.  Los recursos humanos utilizados serán propios y los medios materiales serán prioritariamente en formato digital
<b>Medida 20 (6.6)</b>	
Analizar la posibilidad de tener un espacio para cuando un menor tiene que acompañar a alguno de sus progenitores de forma puntual	
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Analizar la posibilidad de tener un espacio habilitado para menores que tengan que acompañar de forma puntual y esporádica a alguno de sus progenitores al puesto de trabajo
<b>Plazo de ejecución</b>	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
<b>Responsables</b>	RRHH
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Análisis realizado
<b>Recursos y medios materiales</b>	Personal con conocimientos en RRHH, medios ofimáticos, material de oficina  Los recursos humanos utilizados serán propios y los medios materiales serán prioritariamente en formato digital

## 6.7 Área de infrarrepresentación femenina

### Objetivo 12

**Fomentar la incorporación y el acceso de mujeres en áreas masculinizadas**

**Porcentaje de cumplimiento del objetivo que se pretende alcanzar con las medidas a implementar, recursos y medios destinados: 75%**

### **Medida 21 (6.7)**

Fomentar la atracción de talento femenino en carreras STEM

<b>Descripción detallada de la medida</b>	Participar en campañas que fomenten el estudio de carreras STEM en especial las TIC por parte de las mujeres
<b>Plazo de ejecución</b>	Anual, durante la vigencia del Plan de igualdad
<b>Responsables</b>	RRHH
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Informe sobre las acciones realizadas por la empresa en el ámbito universitario, formación superior, etc.
<b>Recursos y medios materiales</b>	Personal con conocimientos en RRHH, personal con conocimientos en comunicación, medios ofimáticos, material de oficina, notas de prensa, redes sociales, canales de información internos, cartelería en soporte digital.  Los recursos humanos utilizados serán propios y los medios materiales serán prioritariamente en formato digital

## 6.8 Área de retribuciones salariales

### Objetivo 13

**Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres en el desempeño de trabajos de igual valor**

**Porcentaje de cumplimiento del objetivo que se pretende alcanzar con las medidas a implementar, recursos y medios destinados: 100%**

### **Medida 22 (6.8)**

Analizar los criterios empleados para la aplicación de los complementos salariales variables y plasmarlo en un documento

<b>Descripción detallada de la medida</b>	Llevar a cabo periódicamente la revisión de los criterios, características, requisitos y su aplicación para los siguientes complementos salariales (haciendo hincapié en aquellos que no define el convenio) tales como antigüedad, incentivos,
---	---

	plus disponibilidad, p.p.p. extras, otros gastos sociales, gastos extras salariales (dietas, transportes), gastos sanitarios y que se recoja en un documento dicha descripción sobre los distintos aspectos analizados de los conceptos retributivos percibidos por la plantilla.
<b>Plazo de ejecución</b>	Anual, durante la vigencia del plan de igualdad
<b>Responsables</b>	RRHH
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Documento de conceptos retributivos
<b>Recursos y medios materiales</b>	Personal con conocimientos en RRHH, medios ofimáticos, material de oficina. Los recursos humanos utilizados serán propios y los medios materiales serán prioritariamente en formato digital
<b>Medida 23 (6.8)</b>	
Inclusión del compromiso “a igual trabajo, igual retribución” en los documentos de la empresa	
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Establecer compromiso de empresa “a igual trabajo, igual retribución” en todos los documentos donde se reflejen políticas organizativas. Como podría ser en las convocatorias, documento de bienvenida y en web de la empresa.
<b>Plazo de ejecución</b>	Durante la vigencia del plan de igualdad
<b>Responsables</b>	Dirección
<b>Indicadores de seguimiento</b>	N.º de documentos que incluyen compromiso
<b>Recursos y medios materiales</b>	Personal con conocimientos en RRHH, medios ofimáticos, material de oficina. Los recursos humanos utilizados serán propios y los medios materiales serán prioritariamente en formato digital
<b>Medida 24 (6.8)</b>	
Elaboración de una descripción objetiva con la definición de las funciones y tareas de los distintos puestos de trabajo	

<b>Descripción detallada de la medida</b>	Realizar un documento que recoja una descripción sobre las funciones, competencias y tareas establecidas para desempeñar los diferentes puestos de trabajo en TICARUM SLU- MP; especificando, especialmente, las tareas y funciones para desarrollar el cargo de coordinación.
<b>Plazo de ejecución</b>	6 meses
<b>Responsables</b>	Comité de Seguridad y Salud, RRHH
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Documento elaborado
<b>Recursos y medios materiales</b>	Personal con conocimientos en RRHH, Personal con conocimientos en prevención de riesgos laborales, medios ofimáticos, material de oficina.  Los recursos humanos utilizados serán propios y los medios materiales serán prioritariamente en formato digital
<b>Medida 25 (6.8)</b>	
Revisión, actualización y ajuste, en caso necesario, de forma periódica del conjunto de puestos de trabajo de la entidad	
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Llevar a cabo una revisión anual de los puestos de trabajo que conforman TICARUM SLU MP considerando los factores que los definen, en función de la tipología de la organización, de sus funciones o competencias específicas y de su importancia relativa, a fin de evitar cualquier tipo de sesgo de género que pueda derivar en posibles diferencias salariales. Esta actualización facilitará, además, la actualización continua del registro retributivo, teniendo a disposición del personal que lo requiera información actualizada y objetiva relacionada con el mismo.
<b>Plazo de ejecución</b>	Anual, durante la vigencia del plan
<b>Responsables</b>	RRHH, comisión de seguimiento del Plan
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Excel actualizado Registro retributivo actualizado

<b>Recursos y medios materiales</b>	<p>Personal con conocimientos en RRHH, medios ofimáticos, material de oficina, informe de valoración de puestos en soporte digital.</p> <p>Los recursos humanos utilizados serán propios y los medios materiales serán prioritariamente en formato digital</p>
-------------------------------------	--

## 6.9 Área de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo

<b><u>Objetivo 14</u></b>	
<b>Sensibilizar sobre el acoso sexual y/o por razón de sexo en TICARUM SLU MP</b>	
<b>Porcentaje de cumplimiento del objetivo que se pretende alcanzar con las medidas a implementar, recursos y medios destinados: 100%</b>	
<b>Medida 26 (6.9)</b>	
Formación especializada en materia de acoso sexual	
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Impartición de formación especializada en materia de acoso sexual a las personas que gestionen equipos, así como a las personas de la Comisión de Seguimiento.
<b>Plazo de ejecución</b>	Antes de impartir la 1ª formación
<b>Responsables</b>	Comité de Formación y Comité de Seguridad y Salud
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Número de actividades formativas realizadas Incidencias
<b>Recursos y medios materiales</b>	<p>Personal técnico en materia de género y políticas de igualdad, medios ofimáticos, material de oficina, cursos de formación, material didáctico, instalaciones habilitadas para llevar a cabo las acciones formativas.</p> <p>Los recursos humanos utilizados serán propios y los medios materiales serán prioritariamente en formato digital</p>

<b><u>Objetivo 15</u></b>	
<b>Velar por que toda la plantilla conozca cómo se puede actuar en el caso de acoso sexual y garantizar la comunicación y la accesibilidad del protocolo de prevención</b>	

del acoso sexual y/o por razón de sexo para todas aquellas personas que trabajan en TICARUM SLU MP

Porcentaje de cumplimiento del objetivo que se pretende alcanzar con las medidas a implementar, recursos y medios destinados: 100%

### Medida 27 (6.9)

Creación del canal de comunicación de denuncias

<b>Descripción detallada de la medida</b>	Creación del canal que permita notificar denuncias por acoso sexual o por razón de sexo
---	---

<b>Plazo de ejecución</b>	En los primeros 6 meses desde la firma
---------------------------	--

<b>Responsables</b>	RRHH, Comisión de Igualdad y RLT
---------------------	----------------------------------

<b>Indicadores de seguimiento</b>	Datos del canal de comunicación creado
-----------------------------------	--

<b>Recursos y medios materiales</b>	Personal con conocimientos en RRHH, Personal con conocimientos en prevención de riesgos laborales, medios ofimáticos, material de oficina, canales de comunicación internos, campañas informativas (contenidos audiovisuales, cartelería, etc.)  Los recursos humanos utilizados serán propios y los medios materiales serán prioritariamente en formato digital
-------------------------------------	--

### Medida 28 (6.9)

Informar sobre el canal de denuncia habilitado por acoso sexual o razón de sexo

<b>Descripción detallada de la medida</b>	Envío de mail a todo el personal desde la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y publicitar el canal de denuncia habilitado con el objeto de prevenir y actuar en los posibles casos de acoso sexual y/o por razón de sexo
---	--

<b>Plazo de ejecución</b>	Una vez sea habilitado el canal
---------------------------	---------------------------------

<b>Responsables</b>	RRHH, Comisión de Igualdad y RLT
---------------------	----------------------------------

<b>Indicadores de seguimiento</b>	Fecha de envío
-----------------------------------	----------------

<b>Recursos y medios materiales</b>	Personal con conocimientos en RRHH, Personal con conocimientos en comunicación, Personal técnico en materia
-------------------------------------	---

	<p>de género y políticas de igualdad, medios ofimáticos, material de oficina, canales de información internos, campañas informativas (videos, cartelería, etc.), folletos y flyers en soporte digital.</p> <p>Los recursos humanos utilizados serán propios y los medios materiales serán prioritariamente en formato digital</p>
<p><b>Medida 29 (6.9)</b></p>	
<p>Difusión del Protocolo de prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo</p>	
<p><b>Descripción detallada de la medida</b></p>	<p>Realizar la publicación del Protocolo de prevención de acoso sexual en la intranet. Publicarlo en la web en un lugar preferente y permanente de fácil acceso para su consulta y para la denuncia. Incluir en la documentación entregada a las nuevas contrataciones.</p>
<p><b>Plazo de ejecución</b></p>	<p>Una vez sea habilitado el canal</p>
<p><b>Responsables</b></p>	<p>RRHH, Comisión de Igualdad y RLT</p>
<p><b>Indicadores de seguimiento</b></p>	<p>Enlace en la web donde se ha publicado</p>
<p><b>Recursos y medios materiales</b></p>	<p>Personal con conocimientos en RRHH, Personal con conocimientos en prevención de riesgos laborales, Personal técnico en materia de género y políticas de igualdad, Personal con conocimientos en comunicación, Protocolo de acoso en formato digital, medios ofimáticos, material de oficina, canales de comunicación internos, folletos, flyers para la prevención del acoso en soporte digital, campaña informativa (videos, cartelería, trípticos, etc.), notas de prensa, redes sociales, boletín informativo.</p> <p>Los recursos humanos utilizados serán propios y los medios materiales serán prioritariamente en formato digital</p>

<p><b><u>Objetivo 16</u></b></p>
<p><b>Seguimiento de datos sobre los procesos de denuncias de acoso recibidas</b></p>
<p><b>Porcentaje de cumplimiento del objetivo que se pretende alcanzar con las medidas a implementar, recursos y medios destinados: 100%</b></p>

<b>Medida 30 (6.9)</b>	
Análisis de las denuncias presentadas por acoso sexual y/o razón de sexo	
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Seguimiento de todos los procesos que pudieran producirse y que hayan sido denunciados a TICARUM SLU MP, incluyendo el método utilizado, las medidas de solución aplicados y resolución de los casos
<b>Plazo de ejecución</b>	Anual, durante la vigencia del plan de igualdad
<b>Responsables</b>	RRHH, Comisión de Seguridad y Salud y Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad
<b>Indicadores de seguimiento</b>	N.º de denuncias, medidas cautelares adoptadas, resolución de los casos y sanciones impuestas en su caso
<b>Recursos y medios materiales</b>	Personal con conocimientos en RRHH, Personal con conocimientos en prevención de riesgos laborales, Personal técnico en materia de género y políticas de igualdad, medios ofimáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.  Los recursos humanos utilizados serán propios y los medios materiales serán prioritariamente en formato digital

## 6.10 Área de salud laboral

<b><u>Objetivo 17</u></b>	
<b>Incluir la perspectiva de género en la política de prevención y en la vigilancia de la salud</b>	
<b>Porcentaje de cumplimiento del objetivo que se pretende alcanzar con las medidas a implementar, recursos y medios destinados: 100%</b>	
<b>Medida 31 (6.10)</b>	
Evaluación y comunicación de riesgos en caso de embarazo y lactancia	
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Solicitar al técnico de prevención que se tengan en cuenta los casos de embarazo y lactancia, en la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo.  Comunicar los resultados a toda la plantilla.



<b>Plazo de ejecución</b>	Anual, durante la vigencia del Plan de Igualdad
<b>Responsables</b>	Comité de Seguridad y Salud y delegado de prevención
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Evaluación de riesgos incluyendo los casos de embarazo y lactancia Comunicaciones realizadas
<b>Recursos y medios materiales</b>	Personal con conocimientos en prevención de riesgos laborales, Personal técnico en materia de género y políticas de igualdad, medios ofimáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas. Los recursos humanos utilizados serán propios y los medios materiales serán prioritariamente en formato digital
<b>Medida 32 (6.10)</b>	
Adaptación del espacio de trabajo para embarazadas y para el periodo de lactancia	
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Garantizar que se mantenga el mobiliario y el espacio adecuado en el centro de trabajo para las embarazadas y para el período de lactancia cuando se requiera.
<b>Plazo de ejecución</b>	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
<b>Responsables</b>	PRL
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Nº de espacios habilitados/mobiliario
<b>Recursos y medios materiales</b>	Personal con conocimientos en prevención de riesgos laborales, Personal técnico en materia de género y políticas de igualdad, medios ofimáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas. Los recursos humanos utilizados serán propios y los medios materiales serán prioritariamente en formato digital

## 6.11 Área de violencia de género

### Objetivo 18

Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos en la legislación vigente a las personas víctimas de violencia de género contribuyendo así a su protección

Porcentaje de cumplimiento del objetivo que se pretende alcanzar con las medidas a implementar, recursos y medios destinados: **100%**

### Medida 33 (6.11)

Contribuir a los derechos legalmente establecidos para las personas víctima violencia de género, informando sobre protocolos de actuación

<b>Descripción detallada de la medida</b>	Facilitar entre la plantilla información de alguna guía práctica sobre violencia de género en la que se indique qué hacer en caso de maltrato o tener constancia de ello y, además, recoger información sobre recursos y derechos de las personas víctimas de violencia de género en materia de asistencia y acogida, recursos de información, etc.
---	---

<b>Plazo de ejecución</b>	6 meses después de la publicación del Plan de Igualdad
---------------------------	--

<b>Responsables</b>	RRHH/RLT y Responsable de igualdad
---------------------	------------------------------------

<b>Indicadores de seguimiento</b>	Fecha de comunicación
-----------------------------------	-----------------------

<b>Recursos y medios materiales</b>	Personal con conocimientos en RRHH, Personal técnico en materia de género y políticas de igualdad, Guías de recursos vigentes de atención en materia de violencia de género existentes en la CCAA en formato digital, medios ofimáticos, material de oficina, canales de comunicación internos.  Los recursos humanos utilizados serán propios y los medios materiales serán prioritariamente en formato digital
-------------------------------------	--

### Medida 34 (6.11)

Facilitar las condiciones de trabajo de las personas víctimas de violencia de género

<b>Descripción detallada de la medida</b>	Ante una persona víctima de violencia de género se intentará, en la medida de lo posible, sin necesidad de que tengan hijos/as menores o cuidado de familiares, facilitar sus condiciones de trabajo a través de medidas como el cambio de puesto, el teletrabajo, la flexibilidad horaria, permisos especiales, vacaciones, así como cualquier otra medida que garantice el objetivo de la protección.
---	---

<b>Plazo de ejecución</b>	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
<b>Responsables</b>	RRHH y Responsable de igualdad
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Sólo número de personas acogidas a la medida sin ningún otro tipo de detalle o información.
<b>Recursos y medios materiales</b>	Personal con conocimientos en RRHH, Personal técnico en materia de género y políticas de igualdad, medios ofimáticos, material de oficina.  Los recursos humanos utilizados serán propios y los medios materiales serán prioritariamente en formato digital
<b>Medida 35 (6.11)</b>	
Derecho a la excedencia con reserva de puesto para las víctimas de violencia de género	
<b>Descripción detallada de la medida</b>	La persona trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión del contrato al verse obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo durante todo el período de suspensión.
<b>Plazo de ejecución</b>	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
<b>Responsables</b>	RRHH y Responsable de igualdad
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Sólo número de personas acogidas a la medida sin ningún otro tipo de detalle o información.
<b>Recursos y medios materiales</b>	Personal con conocimientos en RRHH, Personal técnico en materia de género y políticas de igualdad, medios ofimáticos, material de oficina.  Los recursos humanos utilizados serán propios y los medios materiales serán prioritariamente en formato digital

## 6.12 Área de comunicación y sensibilización

### Objetivo 19

**Promover una imagen igualitaria de mujeres y hombres en la empresa tanto a nivel interno como externo y asegurar que los medios de comunicación interna sean accesibles a toda la plantilla de la empresa**

**Porcentaje de cumplimiento del objetivo que se pretende alcanzar con las medidas a implementar, recursos y medios destinados: 100%**

### **Medida 36 (6.12)**

Campaña de información sobre el Plan de Igualdad

<b>Descripción detallada de la medida</b>	Realizar campaña de sensibilización e información interna sobre el Plan de Igualdad y la igualdad de trato y oportunidades, previa consulta sobre su contenido a la Comisión de Seguimiento. Se revisará y ejecutará también en años sucesivos dicha campaña publicitaria en función de las pautas marcadas por dicha Comisión
---	--

<b>Plazo de ejecución</b>	Anual, durante la vigencia del plan de igualdad
---------------------------	---

<b>Responsables</b>	Responsables de RRHH y de Igualdad
---------------------	------------------------------------

<b>Indicadores de seguimiento</b>	Campaña publicitaria y contenido
-----------------------------------	----------------------------------

<b>Recursos y medios materiales</b>	Personal con conocimientos en RRHH, Personal técnico en materia de género y políticas de igualdad, personal con conocimientos en comunicación, medios ofimáticos, material de oficina, material divulgativo, cartelería en formato digital, canales de comunicación internos.  Los recursos humanos utilizados serán propios y los medios materiales serán prioritariamente en formato digital
-------------------------------------	--

### **Medida 37 (6.12)**

Difundir una Guía de lenguaje inclusivo

<b>Descripción detallada de la medida</b>	Facilitar y difundir entre el personal guías de lenguajes no sexista como, por ejemplo, la de la Universidad de Murcia, o la elaborada desde UGT, para su aplicación en todo tipo de comunicaciones y adoptar esta guía en todos los documentos y comunicaciones de la empresa.
---	---

<b>Plazo de ejecución</b>	En los 12 primeros meses después de aprobado el Plan de Igualdad
---------------------------	--

<b>Responsables</b>	RRHH/RLT y Responsable de igualdad
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Guías facilitadas al personal
<b>Recursos y medios materiales</b>	Personal con conocimientos en RRHH, Personal técnico en materia de género y políticas de igualdad, medios ofimáticos, material de oficina, canales de comunicación internos, guías formativas elaboradas por otras entidades sobre uso de lenguaje inclusivo en soporte digital, material divulgativo. Los recursos humanos utilizados serán propios y los medios materiales serán prioritariamente en formato digital
<b>Medida 38 (6.12)</b>	
Visibilizar el compromiso de TICARUM frente al acoso sexual y/o por razón de sexo	
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Incluir en la página web y en el pie de firma de correo electrónico de la empresa un texto o referencia a que TICARUM SLU MP es una empresa comprometida con la igualdad de oportunidades y libre de acoso
<b>Plazo de ejecución</b>	Durante los primeros 2 meses de la publicación del Plan de Igualdad en el BOE
<b>Responsables</b>	Dirección y Gestor web
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Fecha de publicación
<b>Recursos y medios materiales</b>	Personal responsable de la Web corporativa, medios ofimáticos, canales habituales de información internos. Los recursos humanos utilizados serán propios y los medios materiales serán prioritariamente en formato digital
<b>Medida 39 (6.12)</b>	
Fomento de actividades conmemorativas en materia de igualdad y violencia de género	
<b>Descripción detallada de la medida</b>	La empresa fomentará el desarrollo de actividades de igualdad en el día 8 de marzo y el 25 de noviembre. Se participará en campañas y eventos relacionados con la igualdad de oportunidades

<b>Plazo de ejecución</b>	Anual, durante la vigencia del Plan de Igualdad
<b>Responsables</b>	RRHH/RLT, Responsable de igualdad y Comunicación
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Actividades realizadas
<b>Recursos y medios materiales</b>	<p>Personal con conocimientos en RRHH, Personal técnico en materia de género y políticas de igualdad, Personal con conocimientos en comunicación, medios ofimáticos, material de oficina, canales habituales de información internos, material divulgativo (folletos, trípticos en soporte digital, etc.), notas de prensa, redes sociales, cartelería en soporte digital.</p> <p>Los recursos humanos utilizados serán propios y los medios materiales serán prioritariamente en formato digital</p>

## Objetivo 20

**Informar y sensibilizar a toda la plantilla sobre la igualdad de trato y de oportunidades y difundir el I Plan de Igualdad**

**Porcentaje de cumplimiento del objetivo que se pretende alcanzar con las medidas a implementar, recursos y medios destinados: 100%**

### **Medida 40 (6.12)**

Maquetación y edición del I Plan de Igualdad

<b>Descripción detallada de la medida</b>	Maquetación y edición del I Plan de Igualdad y realizar una campaña específica de difusión utilizando todos los medios internos de comunicación de la empresa. Desarrollar en la intranet web una sección específica, con objeto de informar sobre la política de igualdad de trato y oportunidades en la empresa
<b>Plazo de ejecución</b>	Durante los primeros 12 meses de la publicación del Plan de Igualdad en el BOE
<b>Responsables</b>	RRHH/RLT y Responsable de igualdad
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Enlaces en la intranet donde se haya publicado el I Plan de Igualdad

<b>Recursos y medios materiales</b>	<p>Personal con conocimientos en RRHH, Personal técnico en materia de género y políticas de igualdad, personal responsable de la Web, medios ofimáticos, material de oficina, canales de información internos, notas de prensa, redes sociales, campañas informativas (videos, cartelera, folletos, trípticos en soporte digital, etc.)</p> <p>Los recursos humanos utilizados serán propios y los medios materiales serán prioritariamente en formato digital</p>
<b>Medida 41 (6.12)</b>	
Informar a la plantilla sobre el nombramiento de la persona responsable de igualdad	
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Difundir la existencia dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el Plan de Igualdad
<b>Plazo de ejecución</b>	3 meses desde nombramiento
<b>Responsables</b>	RRHH
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Fecha de información
<b>Recursos y medios materiales</b>	<p>Personal con conocimientos en comunicación, medios ofimáticos, material de oficina, canales de información internos, redes sociales, boletín informativo en soporte digital.</p> <p>Los recursos humanos utilizados serán propios y los medios materiales serán prioritariamente en formato digital</p>
<b>Medida 42 (6.12)</b>	
Informar a la plantilla sobre el I Plan de Igualdad y Protocolo de acoso sexual	
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Informar a toda la plantilla sobre los objetivos y las medidas recogidas en el I Plan de Igualdad y el Protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, a través de sesiones informativas e incluirlo en el documento de bienvenida a las nuevas incorporaciones.

<b>Plazo de ejecución</b>	Durante los primeros 6 meses de la publicación del Plan de Igualdad en el BOE
<b>Responsables</b>	RRHH/RLT y Responsable de igualdad
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Listado de comunicaciones y sesiones de difusión sobre medidas del I Plan de Igualdad
<b>Recursos y medios materiales</b>	Personal con conocimientos en RRHH, Personal técnico en materia de género y políticas de igualdad, medios ofimáticos, material de oficina, sesiones informativas en modalidad presencial u online, material didáctico, cartelería en formato digital, despacho o instalaciones habilitadas.  Los recursos humanos utilizados serán propios y los medios materiales serán prioritariamente en formato digital

## Objetivo 21

**Sensibilizar en conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral, personal y familiar**

**Porcentaje de cumplimiento del objetivo que se pretende alcanzar con las medidas a implementar, recursos y medios destinados: 100%**

### **Medida 43 (6.12)**

Fomento de la sensibilización en corresponsabilidad y conciliación

<b>Descripción detallada de la medida</b>	Adoptar y divulgar campañas de sensibilización en materia de cuidado de menores y familiares a cargo, que potencien la corresponsabilidad y conciliación en los grupos de trabajo
<b>Plazo de ejecución</b>	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
<b>Responsables</b>	Persona responsable de RRHH, RLT y de Igualdad
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Número de campañas comunicadas
<b>Recursos y medios materiales</b>	Personal con conocimientos en comunicación, Personal técnico en materia de género y políticas de igualdad, medios ofimáticos, material de oficina, notas de prensa, redes sociales, cartelería, boletín informativo, canales de comunicación internos.



	Los recursos humanos utilizados serán propios y los medios materiales serán prioritariamente en formato digital
--	---

## 6.13 Área de gobernanza de la igualdad

<b><u>Objetivo 22</u></b>	
Contar con la figura de una persona responsable de igualdad en la empresa y constituir la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad de TICARUM SLU MP	
Porcentaje de cumplimiento del objetivo que se pretende alcanzar con las medidas a implementar, recursos y medios destinados: 100%	
<b>Medida 44 (6.13)</b>	
Nombrar una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades	
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de TICARUM SLU MP, con formación específica en la materia, que gestione, coordine el Plan de Igualdad y la Comisión de Seguimiento, participe en su implementación, desarrollo y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.
<b>Plazo de ejecución</b>	A la firma del Plan de Igualdad
<b>Responsables</b>	RRHH
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Acta de nombramiento de la persona responsable de igualdad de trato y oportunidades
<b>Recursos y medios materiales</b>	Personal técnico en materia de género y políticas de igualdad, medios ofimáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.  Los recursos humanos utilizados serán propios y los medios materiales serán prioritariamente en formato digital
<b>Medida 45 (6.13)</b>	
Constituir la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad	

<b>Descripción detallada de la medida</b>	Constitución de la comisión de seguimiento para la ejecución del Plan y elaboración del reglamento de funcionamiento interno de dicha comisión
<b>Plazo de ejecución</b>	A la firma del Plan de Igualdad
<b>Responsables</b>	RLT, Gerencia y la personal responsable de igualdad
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Documento con el reglamento de funcionamiento interno de la comisión de seguimiento Acta de constitución de la comisión de seguimiento
<b>Recursos y medios materiales</b>	Personal técnico en materia de género y políticas de igualdad, medios ofimáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas. Los recursos humanos utilizados serán propios y los medios materiales serán prioritariamente en formato digital
<b>Medida 46 (6.13)</b>	
Estudio de información de seguimiento del Plan de Igualdad	
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Recopilar toda la información necesaria para el seguimiento correcto del plan, incluyendo todos los indicadores y datos usados para elaborar el diagnóstico del I Plan de Igualdad de TICARUM SLU-MP
<b>Plazo de ejecución</b>	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
<b>Responsables</b>	RRHH, RLT y Comisión de seguimiento
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Estudio de seguimiento anual de medidas y acciones Informe final de evaluación del proceso de implantación del plan
<b>Recursos y medios materiales</b>	Personal técnico en materia de género y políticas de igualdad, personal con conocimientos en RRHH, medios ofimáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas. Los recursos humanos utilizados serán propios y los medios materiales serán prioritariamente en formato digital



## 7 Seguimiento y evaluación: Comisión de Seguimiento

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Asimismo el artículo 9.5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro informa que en el plan de igualdad deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres. El punto 6 del artículo anterior concreta que el seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad. No obstante, se realizará al menos una evaluación en el punto intermedio y final de su vigencia, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Por ello, para realizar una medición periódica de los distintos objetivos de las medidas, se realizará una revisión semestral de los indicadores establecidos para cada medida y del cronograma de actuación, con el objeto de evaluar el impacto de cada una de ellas. Del resultado de dichas revisiones se realizará un informe de seguimiento de cada acción, por parte de la persona responsable de igualdad que será presentado a la Comisión de Seguimiento, para su conocimiento, análisis, evaluación y aprobación. La Comisión será el órgano que se encargue de desarrollar las herramientas necesarias para la recogida y el análisis de la información, principalmente atendiendo a los indicadores de seguimiento establecidos para la evaluación del Plan. Adicionalmente, se considerarán cuestionarios o entrevistas que permitan conocer la valoración que hacen del Plan el conjunto de la plantilla.

Asimismo, la Comisión también se encargará de realizar la evaluación en sí misma y de elaborar los informes pertinentes, con la participación de la persona responsable en igualdad. Dichos informes contendrán al menos, el grado de cumplimiento de los objetivos del plan de igualdad, el conjunto de medidas adoptadas y su impacto en la organización, los aspectos evaluados y el ajuste/obstáculo respecto de los mismos. En caso de existir obstáculos en la aplicación de alguna medida, se propondrán las acciones correctoras necesarias para corregirlos inmediatamente. La evaluación será realizada por parte de la Comisión de Seguimiento, constituida con la participación de representantes de TICARUM SLU MP (3 personas) y de la parte social (3 personas).

A la finalización de la vigencia del presente plan, y una vez concluidas las distintas medidas, la Comisión de Seguimiento elaborará un informe general o memoria final de conclusiones en el que se evaluará la efectividad de las medidas, así como el impacto de estas en TICARUM SLU MP.

## **7.1 Comisión paritaria de seguimiento del Plan de Igualdad**

Una vez aprobado el Plan de Igualdad se constituirá la Comisión Paritaria encargada del seguimiento, evaluación y revisión periódica del I Plan de Igualdad de TICARUM SLU MP, en adelante Comisión de Seguimiento. La Comisión de Seguimiento será la encargada de velar por que se cumplan los objetivos del Plan, se lleven a cabo las medidas acordadas, con los plazos y recursos necesarios, así como con los responsables, indicadores, cronograma y presupuesto para su evaluación.

Dicha Comisión de Seguimiento será la encargada del seguimiento, evaluación y el control de la aplicación y cumplimiento, tanto de los objetivos como de las medidas contempladas en el presente Plan.

## **7.2 Composición de la Comisión de Seguimiento**

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad estará compuesta, de forma paritaria, por 6 miembros: 3 representantes designados por la parte social y 3 representantes designados por la empresa. Se podrán nombrar suplentes por cada organización representada.

Asimismo, podrán acudir a sus reuniones las personas asesoras internas o externas, invitadas por cada una de las partes, especialmente cualificadas en las materias a tratar.

## 7.3 Sustituciones

Las personas que integren la Comisión de Seguimiento podrán ser sustituidas cuando alguna de las partes legitimadas así lo estime oportuno.

### **Funciones de la Comisión de Seguimiento**

Entre otras, la Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- Promover el principio de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación como un derecho básico de las personas que trabajan en TICARUM SLU MP.
- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Definir plazos de ejecución de las acciones y medidas positivas a tomar, por medio de los cronogramas y los indicadores que permitan evaluar la eficacia de estas medidas.
- Acordar con la empresa el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación y corresponsabilidad.
- Ser informada trimestralmente del contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo realizadas por la empresa, así como de la composición de los procesos de selección.
- Ser informada de las promociones y cambios internos de puestos de trabajo.
- Colaborar con la comisión de seguimiento del Protocolo sobre acoso sexual o por razón de sexo.
- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso en cualquiera de sus formas, así como promover el establecimiento de medidas que eviten cualquier tipo de situación de acoso, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.
- Realizar el seguimiento semestral, tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.
- Modificar, incluir o eliminar alguna medida si se detecta la necesidad en el proceso de seguimiento
- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad.
- Elaborar un informe de evaluación anual que reflejará la revisión de los indicadores y la evolución de los objetivos alcanzada por cada medida según el cronograma de implementación.
- Estudiar y analizar la evaluación de la situación de la mujer en la empresa y de las medidas puestas en marcha pudiendo, si se estima necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.
- Participar activamente para velar por la puesta en marcha de las medidas, corregir en el caso de alguna incidencia y ofrecer propuestas para solucionar cuantas cuestiones puedan solventar las dificultades que puedan surgir.

- Cumplir con el calendario previsto para el seguimiento y la evaluación del Plan, así como definir una planificación de reuniones de la propia comisión que facilite a las partes la organización y la participación activa.
- Participación activa en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados con el Plan de Igualdad.
- Realizar la difusión del Plan de Igualdad y de sus avances al conjunto de la plantilla.
- Cualquier otra función que se decidiese en el seno de la comisión que promueva los valores y la consecución del fin de la igualdad como garantía legal en la empresa.
- Elaboración del informe de evaluación final del Plan de Igualdad.

## 7.4 Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento

- ✓ Una vez elaborado el Plan de Igualdad, la Comisión de Seguimiento se reunirá de manera ordinaria dos veces al año, de forma semestral, en los meses de junio y diciembre.
- ✓ Para la celebración de las reuniones, se requiere que estén presentes la mitad más una de las personas de cada una de las partes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación.
- ✓ Las reuniones ordinarias serán presenciales.
- ✓ En cada reunión se informará de los acuerdos previos.
- ✓ En cada reunión se establecerá una fecha para la siguiente convocatoria.
- ✓ Asimismo, se podrán convocar reuniones extraordinarias a solicitud de cualquiera de las partes por el mismo procedimiento de antelación antes descrito.

Los motivos para la convocatoria de reuniones extraordinarias serán:

- Conocimiento por parte de alguno de los miembros de la Comisión de situaciones de discriminación directa o indirecta.
- Intención de la empresa de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en Materia de igualdad.
- Reestructuraciones o cambios organizacionales que supongan una diferencia sustancial en cuanto al número de hombres y mujeres en la plantilla, posibilidades de ascenso o promoción o cualquier otra área recogida en las acciones del Plan de Igualdad que pueda dar lugar a la reelaboración del diagnóstico de género y/o de las acciones del Plan de Igualdad.

Y en todo caso cuando se den circunstancias excepcionales en el transcurso de la ejecución y vigencia del Plan.

## 7.5 Actas

De cada reunión se levantará un acta, que recogerá necesariamente la asistencia, el orden del día de la reunión, el resumen de los temas tratados, los acuerdos y compromisos alcanzados, los documentos presentados y la fecha.

## 7.6 Adopción de acuerdos

Las decisiones de la comisión se adoptarán en general por consenso. Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose, si fuera necesario, la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

## 7.7 Medios

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Para el correcto funcionamiento de la Comisión de Seguimiento, la empresa proporcionará formación a las personas que integran la Comisión en materia de igualdad.

## 7.8 Confidencialidad

Todas las personas que integran la Comisión de Seguimiento, así como, en su caso, las personas expertas o asesoras que la asistan se comprometen a observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquellos datos, documentos y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de la misma o les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.



En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión de Seguimiento podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

## 8 Procedimiento para el seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan. Modificaciones y resolución de discrepancias

Las medidas de actuación enmarcadas dentro del presente Plan de Igualdad serán sometidas a un riguroso proceso de seguimiento y evaluación, comprobando el grado de consecución de los objetivos según los plazos establecidos en cada caso.

La responsabilidad de llevar a cabo el seguimiento y evaluación recae sobre la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad. Siguiendo lo establecido en el “Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento del plan de igualdad”, con periodicidad semestral/anual la comisión comprobará la adecuación de las medidas implantadas comprobando su adecuación a las necesidades y características intrínsecas de TICARUM SLU MP y a los cambios constantes experimentados en el sector TIC, analizando para ello la información disponible en relación con los datos de la empresa.

Entre las acciones a desarrollar se encuentran: comprobar la implantación de las acciones y el grado de participación por parte del personal; constatar que la asignación de recursos previstos para el desarrollo de cada acción es suficiente; revisar el cronograma de ejecución de las acciones; identificar posibles dificultades o desviaciones y proponer soluciones efectivas; definir recomendaciones orientadas a la mejora.

### 8.1 Calendario:

El seguimiento se realizará cada seis meses - un año. Se iniciará al principio, con las primeras acciones y continuará hasta la finalización de las que están estipuladas en el Plan de Igualdad. Se informará continuamente sobre el desarrollo del Plan a toda la plantilla, conforme las medidas vayan siendo integradas o implantadas.

Asimismo, se realizará un informe de evaluación intermedia y otra final, que medirá el impacto de cada una de las medidas implantadas en TICARUM SLU MP.

## 8.2 Procedimiento:

### 8.2.1 Seguimiento:

- El proceso de seguimiento del Plan de Igualdad se llevará a cabo mediante reuniones semestrales durante la vigencia del Plan.
- El seguimiento de cada acción se efectuará de acuerdo con los indicadores previstos en cada acción, aunque susceptible de cambio o ampliación con el objetivo de poder responder de forma más adecuada a las necesidades que se vayan presentando.
- La información recogida se plasmará en informes semestrales, elaborados por la persona responsable de igualdad, a partir de los indicadores previstos y de las fichas producidas en la ejecución del Plan.

Dichos informes recogerán la siguiente información:

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

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

### 8.2.2 Evaluación:

En la evaluación final del Plan de Igualdad se deberá tener en cuenta los siguientes aspectos:

- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad.
- El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa
- Los cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de Recursos Humanos, etcétera.
- La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres

En función de los resultados de los informes se podrán tomar decisiones sobre las líneas de trabajo a desarrollar a lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad o en el siguiente Plan de Igualdad.

## 8.2.3 Revisión:

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

El Plan de Igualdad se modificará en función de las incidencias que se puedan producir en la organización, adaptándose así a cada circunstancia. De este modo, TICARUM SLU MP llevará a cabo revisiones adicionales en caso de que:

- a. Sea necesario realizar una modificación de las medidas definidas en el Plan de Igualdad, con el propósito de añadir, reorientar, mejorar, corregir, atenuar o dejar de aplicar alguna de ellas.
- b. Sea preciso adaptar el contenido para su adaptación a los requisitos legales o reglamentarios que sean de aplicación o como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c. Se produzca cualquier cambio sustancial en la composición de la plantilla, los métodos de trabajo, la organización o sistemas retributivos, las condiciones de trabajo o cualquier otra situación contemplada en el diagnóstico de situación inicial.
- d. Exista una resolución judicial de condena a la empresa, por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando esta determine la falta de adecuación del documento a los requisitos legales o reglamentarios.

En caso de que sea preciso modificar el Plan de Igualdad, las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas a desarrollar.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas, no se alcance al menos una mayoría simple dentro de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el artículo 5 sobre el proceso de negociación de los planes de igualdad del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

Para que el plan de igualdad sea válidamente adoptado, señala el artículo 5.6 del Real Decreto 901/2020 que “las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.

En caso de desacuerdo, la comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, si así se ha previsto en el mismo para estos casos”.

Por ello, en caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en este Plan de Igualdad, la resolución de los posibles conflictos se realizará a través del procedimiento de actuación establecido por la Comisión paritaria de vigilancia, interpretación y solución de conflictos colectivos del convenio de aplicación correspondiente (Convenio colectivo de Tecnologías de la información y la comunicación, aplicaciones y redes para la Universidad de Murcia (TICARUM) SLU-MP. Código nº 30103812012018. BORM 8/05/2018).

## 9 Calendario de actuaciones

Cronograma de las actuaciones planificadas para la **implantación**, **seguimiento**, **revisión** y **evaluación** del Plan de Igualdad.

(Queda reflejado de esta forma la prioridad de las actuaciones y su plazo de ejecución)

Medida	2023			2024			2025			2026		
	1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º
(2) Dar visibilidad al compromiso de la empresa en materia de igualdad												
(16) Información y canal de comunicación para solicitar adaptación de jornada laboral y/o lactancia												
(17) Flexibilización de los permisos por accidente u hospitalización de familiares												
(20) Analizar la posibilidad de tener un espacio para cuando un menor tiene que acompañar a alguno de sus progenitores de forma puntual												
(23) Inclusión del compromiso “a igual trabajo, igual retribución” en los documentos de la empresa												
(24) Elaboración de una descripción objetiva con la definición de las funciones y tareas de los distintos puestos de trabajo												
(26) Formación especializada en materia de acoso sexual												
(27) Creación del canal de comunicación de denuncias												
(28) Informar sobre el canal de denuncia habilitado por acoso sexual o razón de sexo												
(29) Difusión del Protocolo de prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo												

(32) Adaptación del espacio de trabajo para embarazadas y para el periodo de lactancia												
(33) Contribuir a los derechos legalmente establecidos para las personas víctima violencia de género, informando sobre protocolos de actuación												
(34) Facilitar las condiciones de trabajo de las personas víctimas de violencia de género												
(36) Campaña de información sobre el Plan de Igualdad												
(37) Difundir una Guía de lenguaje inclusivo												
(38) Visibilizar el compromiso de TICARUM frente al acoso sexual y/o por razón de sexo												
(39) Fomento de actividades conmemorativas en materia de igualdad y violencia de género												
(40) Maquetación y edición del I Plan de Igualdad												
(41) Informar a la plantilla sobre el nombramiento de la persona responsable de igualdad												
(42) Informar a la plantilla sobre el I Plan de Igualdad y Protocolo de acoso sexual												
(43) Fomento de la sensibilización en corresponsabilidad y conciliación												
(44) Nombrar una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades												
(45) Constituir la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad												
(1) Revisar y mejorar los documentos de los procedimientos de selección utilizados en el proceso de selección, y crear plantilla para incluir lo relativo al lenguaje no sexista												
(3) Preferencia de contratación, en igualdad de condiciones, al género menos representado												
(4) Continuar garantizando la selección y contratación acordes a las necesidades del puesto, comprobando que no existen competencias sesgadas hacia un sexo u otro												

(5) Garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la adecuación de categorías											
(6) Formación en materia de igualdad											
(7) Promover que los cursos ofertados se realicen en horarios adecuados para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral											
(8) Fomentar la formación online para facilitar el acceso a la misma											
(9) Fomentar la formación de adaptación al puesto de trabajo											
(10) Fomentar la participación en formación para evitar la infrarrepresentación											
(11) Fomentar una promoción profesional en igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, favoreciendo la promoción del sexo infrarrepresentado garantizando la igualdad de oportunidad											
(12) Fomentar la presencia equilibrada en puestos de responsabilidad del sexo infrarrepresentado garantizando la igualdad de oportunidades											
(13) Planificación de reuniones laborales											
(14) Introducir un apartado en la intranet con los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes											
(15) Fomentar la flexibilidad horaria en la jornada laboral											
(18) Incentivar medidas especiales para familias monoparentales o progenitores con custodia compartida											
(21) Fomentar la atracción de talento femenino en carreras STEM											
(19) Garantizar que no haya discriminación por permisos y/o excedencias relacionadas por cuidado de familiares											



(22) Analizar los criterios empleados para la aplicación de los complementos salariales variables y plasmarlo en un documento										
(25) Revisión, actualización y ajuste, en caso necesario, de forma periódica del conjunto de puestos de trabajo de la entidad										
(35) Derecho a la excedencia con reserva de puesto para las víctimas de violencia de género										
(46) Estudio de información de seguimiento del Plan de Igualdad										
(30) Análisis de las denuncias presentadas por acoso sexual y/o razón de sexo										
(31) Evaluación y comunicación de riesgos en caso de embarazo y lactancia										

## 10 Anexos

### 10.1 Anexo I. Acta de constitución de la comisión negociadora del plan de igualdad

Se presenta junto a este Plan de Igualdad.

## **10.2 Anexo II. Declaración del compromiso de TICARUM SLU MP con la igualdad**

Se presenta junto a este Plan de Igualdad.

## 10.3 Anexo III. Comunicación a la plantilla

Se presenta junto a este Plan de Igualdad.

## **10.4 Anexo IV. Reglamento de funcionamiento de la Comisión Negociadora**

Se presenta junto a este Plan de Igualdad.

## **10.5 Anexo V. Diagnóstico de la situación de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres**

Se presenta junto a este Plan de Igualdad.

## 10.6 Anexo VI. Protocolo de Acoso sexual y/o por razón de sexo

Se presenta junto a este Plan de Igualdad.

## 10.7 Anexo VII. Acta de aprobación del plan de igualdad

Se presenta junto a este Plan de Igualdad.



## 10.8 Anexo VIII. Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad

### Seguimiento y evaluación

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Por ello, para realizar una evaluación periódica de las distintas medidas, se realizará una revisión anual de los indicadores establecidos para cada medida, con el objeto de evaluar el impacto de cada una de ellas.

Del resultado de dichas revisiones se realizará un informe de conclusiones, por parte de la persona responsable de igualdad, que será presentado a la Comisión de seguimiento para su conocimiento.

A la finalización de la vigencia del presente plan, y una vez concluidas las distintas medidas, se elaborará un informe general de conclusiones en el que se evaluará la efectividad de las medidas, así como el impacto de las mismas en la empresa.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implantación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

### Comisión paritaria de seguimiento del Plan de Igualdad

Una vez aprobado el Plan de Igualdad se constituirá la Comisión Paritaria de Seguimiento del Plan, en adelante Comisión de Seguimiento, que será la encargada de velar, para que se cumplan los objetivos del Plan, se lleven a cabo las medidas acordadas, con los plazos y recursos necesarios, así como con los responsables, indicadores y cronograma para su evaluación.

Dicha Comisión de Seguimiento será la encargada del seguimiento, evaluación y el control de la aplicación de las medidas contempladas en el presente Plan.

#### a. Composición de la Comisión de seguimiento

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad estará compuesta, de forma paritaria en los términos previstos en el RD 901/2020, entre 3 miembros designados por parte de la

representación legal de las personas trabajadoras firmantes del Plan de Igualdad y 3 miembros designados por parte de la empresa.

Estará compuesta en representación de la Representación legal de las personas trabajadoras:

- José Luis Marín Sánchez
- Carmen Gallego Sandoval
- Antonia Muñoz Caravaca

En representación de la empresa:

- Francisco Hernández Rodríguez
- Javier de Andrés Rivero
- María de los Llanos García Martínez

Asimismo, podrá contar en sus reuniones con el apoyo de personas externas a la empresa especialmente cualificadas en materia de igualdad, que lleven a cabo la función de asesoramiento y que tendrán derecho a voz.

#### b. Sustituciones

Las personas que integren la Comisión de Seguimiento podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- Una vez exceda el periodo previsto para la implantación del Plan de Igualdad.
- En el caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.
- En el caso de que alguna persona, por los motivos que fuera, abandone la empresa.
- En el caso de bajas de larga duración, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a un año, y que impida el normal funcionamiento de la Comisión.

El procedimiento será comunicarlo a la Comisión de Seguimiento, que serán las personas encargadas de sustituir a esa persona, ya sea de la parte empresarial o de la parte social, según corresponda. En cualquier caso, ambas partes son legítimas para incorporar a la persona que consideren oportuna.

### **Funciones de la Comisión de seguimiento:**

Entre otras, la Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- Promover el principio de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación como un derecho básico de las personas que trabajan en TICARUM SLU MP.
- Definir plazos de ejecución de las acciones y medidas positivas a tomar, por medio de los cronogramas y los indicadores que permitan evaluar la eficacia de estas medidas.

- Acordar con la empresa el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación y corresponsabilidad.
- Ser informada trimestralmente del contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo realizadas por la empresa, así como de la composición de los procesos de selección.
- Ser informada de las promociones y cambios internos de puestos de trabajo.
- Colaborar con la comisión de seguimiento del Protocolo sobre acoso sexual o por razón de sexo.
- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso en cualquiera de sus formas, así como promover el establecimiento de medidas que eviten cualquier tipo de situación de acoso, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.
- Realizar el seguimiento, tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad.
- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad.
- Elaborar un informe de evaluación anualmente del Plan de Igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de las medidas y de participación del personal.

## **Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento:**

Una vez elaborado el Plan de Igualdad, la Comisión de seguimiento se reunirá de forma ordinaria dos veces al año, de forma semestral, en los meses de junio y diciembre.

Las reuniones serán convocadas por la persona responsable de la implantación del plan de igualdad, quien deberá elaborar el orden del día de las reuniones y levantar acta de los comentarios realizados por cualquiera de las partes y de los acuerdos adoptados. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación mínima de 7 días.

Las reuniones ordinarias serán presenciales u online, según necesidad.

En cada reunión se informará de los acuerdos previos.

En cada reunión se establecerá una fecha para la siguiente convocatoria.

Asimismo, se podrán convocar reuniones extraordinarias a solicitud de cualquiera de las partes por el mismo procedimiento de antelación antes descrito.

Los motivos para la convocatoria de reuniones extraordinarias serán:

- Conocimiento por parte de alguno de los miembros de la Comisión de situaciones de discriminación directa o indirecta.
- Intención de la empresa de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en Materia de igualdad.
- Reestructuraciones o cambios organizacionales que supongan una diferencia sustancial en cuanto al número de hombres y mujeres en la plantilla, posibilidades de ascenso o promoción o cualquier otra área recogida en las acciones del Plan de Igualdad que pueda dar lugar a la reelaboración del diagnóstico de género y/o de las acciones del Plan de Igualdad.

Y en todo caso cuando se den circunstancias excepcionales en el transcurso de la ejecución y vigencia del Plan.

## Actas

De cada reunión se levantará un acta, que recogerá necesariamente la asistencia, el orden del día de la reunión, los temas tratados, los acuerdos y compromisos alcanzados, los documentos presentados y la fecha.

## Confidencialidad

Todas las personas componentes de la Comisión se comprometen a tratar con confidencialidad los datos, documentos y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de la misma o les fuera entregada.

## Medios

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

## 10.9. Anexo IX. Plantillas de evaluación: Ficha de evaluación de medidas

<b>FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS</b>			
<i>Medida</i>			
<i>Persona/Departamento responsable</i>			
<i>Fecha implantación</i>			
<i>Fecha de seguimiento</i>			
<i>Cumplimentado por</i>			
<b>Indicadores de Seguimiento</b>			
<i>[Añadir tantos registros como medidas a trasladar a la ficha]</i>			
<b>Indicadores de resultado</b>			
<i>Nivel de ejecución</i>	Pendiente	En ejecución	Finalizada
<i>Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente</i>	Falta de recursos humanos		
	Falta de recursos materiales		
	Falta de tiempo		
	Falta de participación		
	Descoordinación con otros departamentos		
	Desconocimiento de desarrollo		
	Otros motivos (especificar)		
<b>Indicadores de proceso</b>			
<i>Adecuación de los recursos asignados</i>			
<i>Dificultades y barreras encontradas para la implantación</i>			
<i>Soluciones adoptadas (en su caso)</i>			

<i>Indicadores de impacto</i>	
<i>Reducción de desigualdades</i>	
<i>Mejoras producidas</i>	
<i>Propuestas de futuro</i>	
<i>Documentación acreditativa de la ejecución de la medida</i>	

## 10.10 Anexo X. Plantilla de cuestionario para el seguimiento

CUESTIONARIO PARA EL SEGUIMIENTO	
1.	¿Los datos recogidos están claros? ¿Son coherentes o se contradicen? ¿En qué sentido? ¿Faltan datos?
2.	¿Las medidas y sus actuaciones se ajustan a lo previsto? En general, ¿el plan se desarrolla correctamente?
3.	¿Se han logrado los objetivos perseguidos para cada acción? ¿Hay retrasos importantes? Valorar los desajustes en general
4.	¿Qué incidencias se han detectado? ¿Cómo se han solucionado? ¿Existen obstáculos, inercias de trabajo u otros elementos que estén dificultando el desarrollo del Plan? ¿Cuáles? ¿Se pueden modificar o eliminar?
5.	¿Se han generado nuevas necesidades durante la implementación? ¿Se puede dar respuesta? ¿Se han adoptado medidas correctoras o se han incorporado nuevas medidas para darles respuesta?
6.	¿Se han implicado las personas esperadas en el proceso? ¿En el grado estimado? ¿Ha habido resistencias? ¿De qué tipo? ¿Cómo se han solucionado?
7.	Los recursos ¿han sido suficientes? ¿El presupuesto ha dado la cobertura esperada? ¿Se ha modificado?
8.	¿Se ha cumplido el calendario?
9.	¿Se han introducido cambios o ajustes en el desarrollo del Plan? ¿Cuáles?
10.	En la dimensión interna: ¿Se han reducido desequilibrios entre mujeres y hombres en la empresa? ¿En qué áreas? ¿Hay cambios respecto de la percepción de la igualdad? ¿Se han producido cambios en la cultura de la organización respecto a la igualdad? ¿Y en los procedimientos?
11.	En la dimensión externa: ¿Se han producido cambios en la imagen de la empresa? ¿En la relación con el entorno? ¿En las relaciones comerciales?

## 10.11. Anexo XI. Plantilla de Informe de Seguimiento

INFORME DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD DE TICARUM SLU MP	
	Periodo de referencia: <b>2023-2027</b>
<b>1. Datos generales</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Razón social:</li> <li>b. Fecha del informe:</li> <li>c. Periodo de análisis:</li> <li>d. Órgano/Persona que lo realiza</li> </ul>
<b>2. Información de resultados para cada área de actuación</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Fichas de seguimiento de medidas</li> <li>b. Resumen de datos relativos a: nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos</li> </ul>
<b>3. Información sobre el proceso de implantación</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Adecuación de los recursos asignados</li> <li>b. Dificultades o resistencias encontradas en la ejecución</li> <li>c. Soluciones adoptadas en su caso</li> </ul>
<b>4. Información sobre impacto</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Avances en la consecución de objetivos marcados en el Plan</li> <li>b. Cambios en la gestión y clima empresarial</li> <li>c. Corrección de desigualdades</li> </ul>
<b>5. Conclusiones y propuestas</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Valoración general del proceso de implantación del plan en el periodo de referencia</li> <li>b. Propuestas de modificación de medidas incluidas en el plan o adopción de otras nuevas si de las conclusiones del seguimiento se estima necesario</li> </ul>



## 10.12. Anexo XII. Plantilla de cuestionario de evaluación para la Comisión de Seguimiento

DATOS IDENTIFICATIVOS		
Sexo	Hombre	Mujer
¿Formas parte de la RLT?	Si	No
<p>¿Qué grado de cumplimiento general de los objetivos de la igualdad se ha conseguido?</p> <p>10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%</p>		
<p>¿El cumplimiento de los objetivos y las acciones propuestas han obtenido los resultados esperados hacia la mejora de la igualdad en la empresa?</p>		
<p>¿Qué dificultades se han encontrado en relación al proceso de implementación del Plan de igualdad?</p>		
<p>En el caso de que haya habido dificultades: ¿Cómo han sido subsanadas esas dificultades?</p>		
<p>¿Se han percibido resistencias en la aplicación del Plan? Señalar cuáles:</p>		
<p>¿Se han incorporado nuevas acciones que inicialmente no estaban previstas en el Plan? Señalar cuáles:</p>		
<p>¿Algunas de las acciones u objetivos previstos han tenido que ser modificados? Señalar cuáles y qué modificación se ha efectuado</p>		
<p>¿Algunas de las acciones u objetivos previstos han tenido que ser desestimados y anulados? Señalar cuáles:</p>		
<p>¿Ha habido participación y apoyo del personal hacia el Plan de igualdad? Del 1 al 10</p>		
<p>¿Ha habido participación y apoyo de la dirección hacia el Plan? Del 1 al 10</p>		
<p>¿Los recursos económicos asignados han sido suficientes?</p>		
<p>¿El tiempo de cumplimiento de objetivos se ha respetado?</p>		
<p>¿La Comisión se ha comprometido adecuadamente con el cumplimiento de los objetivos del Plan?</p>		
<p>Señalar las barreras que se han encontrado el Plan y propuesta de mejora</p>		

## 10.13 Anexo XIII. Plantilla cuestionario para la Dirección

DATOS IDENTIFICATIVOS					
Puesto / Cargo					
Antigüedad	Menos de 2 años	Entre 2 y 5 años	Mas de 5 años		
Sexo	Hombre	Mujer			
Edad	Menos de 35 años	Entre 35 y 45 años	Mas de 45 años		
Cuestión				SÍ	NO
¿Consideras que ha mejorado la situación de igualdad de la empresa con el Plan de Igualdad implementado?					
¿Crees que el Plan de Igualdad ha ayudado a cambiar la cultura de la empresa?					
¿Las acciones que se han desarrollado han servido para sensibilizarte y tener más presente las situaciones de desigualdad de género?					
¿Crees que las decisiones que se toman en la empresa son analizadas para conocer el impacto de género que producen?					
El Plan de Igualdad ¿ha influido de alguna manera en las decisiones empresariales? Positivamente: Indicar cuáles  Negativamente: Indicar cuáles					
¿Ha habido dificultades en el proceso que han hecho que algunas acciones no se pudieran implementar en tu área de responsabilidad? ¿Cuáles?					
¿Consideras que ha aportado valor a la empresa o a tu área de responsabilidad?					
¿Ha cambiado la estructura de la dirección en relación al número de mujeres y hombres?					
¿El Plan de Igualdad se ha visibilizado externamente como un valor (entre los usuarios, las empresas relacionadas, etc.)?					
¿Crees que ha servido para:					
✓ ajustar condiciones laborales de las mujeres?					
✓ mejorar las políticas de conciliación en la empresa?					

✓ mejorar las políticas de corresponsabilidad en la empresa?		
✓ aumentar la presencia y participación de mujeres en la toma de decisiones?		
✓ cambiar la mentalidad de uso del tiempo y presencia en el trabajo?		
✓ tomar conciencia de las barreras, discriminaciones y estereotipos de género?		
✓ equilibrar la plantilla en relación con el número de mujeres y hombres?		
✓ extender el uso del lenguaje y comunicación no sexista?		
✓ otras? Indicar cuáles		
¿Qué destacarías como más positivo del proceso de implantación del plan de igualdad?		
¿Qué destacarías como más negativo del proceso de implantación del plan de igualdad?		
¿Qué acciones consideras que han sido más efectivas?		
¿Qué acciones consideras que se necesitarían mejorar?		

## 10.14. Anexo XIV. Modelo cuestionario para la plantilla

En TICARUM SLU MP estamos en proceso de evaluación de nuestro Plan de Igualdad.

A continuación, en este cuestionario de carácter ANÓNIMO y estrictamente CONFIDENCIAL, encontrarás una serie de preguntas diseñadas para conocer tu percepción acerca de diferentes aspectos relacionados con la implantación del Plan de Igualdad.

Por tratarse de un cuestionario de opiniones, recordamos que no existen respuestas correctas o incorrectas y lo que realmente nos interesa es tu espontaneidad y sinceridad.

Gracias de antemano por tu colaboración

### DATOS PERSONALES

Sexo	Hombre		Mujer	
Edad	Menos de 35 años	Entre 35 y 45 años	Mas de 45 años	
Responsabilidades de cuidados				
Hijos/as	Sí		No	
Otras personas dependientes	Sí		No	

### DATOS PROFESIONALES

Categoría profesional	TM	TE	AP	AAS	A	Otro
Nivel	1	2	3	4	5	Otro
Puesto	Mando intermedio		TIC		No TIC	
Antigüedad	Menos de 2 años		Entre 2 y 5 años		Mas de 5 años	
¿Tienes personal a cargo?	Sí			No		
¿Formas parte de la RLT?	Sí			No		

*RLT: Representación Legal de Trabajadores*

*TM: Técnico Microinformática. TE: Técnico Especialista. AP: Analista Programador. AAS: Analista Administrador Sistemas. A: Analista.*

Cuestión	SÍ	NO
¿Consideras que ha mejorado la situación de igualdad de la empresa con el Plan de Igualdad implementado?		
¿Crees que ha servido para:		
✓ mejorar políticas de conciliación en la empresa?		
✓ mejorar las políticas de corresponsabilidad en la empresa?		
✓ aumentar presencia y participación de mujeres en toma de decisiones importantes?		
✓ cambiar la mentalidad de uso del tiempo y presencia en el trabajo?		
✓ tomar conciencia de las barreras, discriminaciones y estereotipos de género?		
✓ equilibrar la plantilla en relación a número de mujeres y hombres?		
✓ extender el uso del lenguaje y comunicación no sexista?		
✓ tener las mismas oportunidades hombres y mujeres?		
✓ ¿Otras?		
¿Las acciones que se han desarrollado han servido para sensibilizarte y tener más presente las situaciones de desigualdad de género?		
¿Consideras que has sido suficientemente informado/a sobre el proceso?		
Si tuvieras alguna duda o consulta sobre temas de igualdad ¿sabrías dónde dirigirte para resolverla?		
¿Has recibido formación sobre igualdad?		
¿Crees que se ha implicado a toda la empresa en el plan de igualdad?		
¿Consideras que se han alcanzado los objetivos del plan de igualdad propuestos inicialmente?		
Tu valoración global: del 1 al 10 en cuanto a satisfacción con el Plan de Igualdad		
¿Qué destacarías como más positivo del proceso de implantación del Plan de Igualdad?		
¿Qué destacarías como más negativo del proceso de implantación del Plan de Igualdad?		
¿Qué acciones consideras que han sido más efectivas?		

## 10.15 Anexo XV. Plantilla de informe de evaluación

EVALUACIÓN INTERMEDIA/FINAL DEL PLAN DE IGUALDAD DE TICARUM SLU MP			
[Indicar periodo de referencia]			
<b>1. DATOS GENERALES</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Razón social</li> <li>▪ Fecha del informe</li> <li>▪ Periodo de análisis</li> <li>▪ Comisión/Persona que lo realiza</li> </ul>			
<b>2. INFORMACIÓN DE RESULTADOS PARA CADA ÁREA DE ACTUACIÓN</b>			
	<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>
Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad			
Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad			
Nivel de obtención de resultados esperados			
Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad			
Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas			
Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico			
Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad			
<p>2.1. Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de seguimiento de medidas</p> <p>2.2. Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos</p>			

2.3. Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla

2.4. Valoración general del periodo de referencia

### 3. INFORMACIÓN SOBRE EL PROCESO DE IMPLANTACIÓN

	Bajo	Medio	Alto
Nivel de desarrollo de las acciones			
Grado de implicación de la plantilla en el proceso			
El presupuesto previsto ha sido			
El cumplimiento del calendario previsto ha sido			

3.1. Adecuación de los recursos asignados

3.2. Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución

3.3. Soluciones adoptadas en su caso

### 4. INFORMACIÓN SOBRE IMPACTO

	Bajo	Medio	Alto
¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?			
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones del equipo directivo?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?			
¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?			

4.1. Señalar en qué han consistido los cambios tanto en relación con las personas como en la gestión y clima empresarial

## **5. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS**

5.1. valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad

5.2. Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas. Establecer cronograma de actuación.