



Plan para la Igualdad
Sisteplant



Elaborado por
MURGIBE.
Consultoría de Igualdad



INDICE

INTRODUCCIÓN _____	3
PRESENTACIÓN DE SISTEPLANT _____	5
ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL _____	9
DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LOS CONCIERTAN _____	11
MARCO LEGAL Y NORMATIVO _____	12
MARCO CONCEPTUAL _____	18
PROCESO DE ELABORACIÓN _____	23
DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD DE SISTEPLANT _____	24
ÁMBITOS DE TRABAJO PARA EL PLAN DE IGUALDAD _____	27
IDENTIFICACIÓN DE LOS MEDIOS Y RECURSOS, TANTO MATERIALES COMO HUMANOS, NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE CADA UNA DE LAS MEDIDAS Y OBJETIVOS _____	29
COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN ENCARGADA DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN REVISIÓN PERIÓDICA DEL PLAN _____	31
PLAN DE ACCIÓN 2022-2026 _____	36
SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN _____	44
PROCEDIMIENTO A SEGUIR EN CASO DE MODIFICACIÓN O PARA SOLVENTAR DISCREPANCIAS _____	58

INTRODUCCIÓN

La Ley de Igualdad aprobada en marzo de 2007, las medidas urgentes aprobadas en marzo de 2019 y los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, hablan de la importancia y obligación de garantizar la igualdad real de mujeres y hombres en los entornos empresariales.

La Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en particular, mediante la eliminación de la discriminación de las mujeres, sean cual fuere sus circunstancias o condiciones, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural. En el ámbito laboral, propone actuaciones para favorecer el acceso y la promoción en el empleo de las mujeres y mejorar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

La aplicación de esta Ley supone el marco perfecto para reflexionar y analizar las políticas de Recursos Humanos que se desarrollan en la empresa: debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades, poniendo en marcha medidas que permitan alcanzar objetivos más amplios y una repercusión positiva en todos los ámbitos.

SISTEPLANT, empresa perteneciente al sector de la ingeniería industrial, pretende que este Plan sea un instrumento de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo, sino también conseguir la igualdad de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El Plan para la Igualdad de SISTEPLANT se ha diseñado desde esta perspectiva con el objetivo de incorporar la Igualdad de mujeres y hombres y la perspectiva de género en toda su organización, marcando para ello trabajar desde DOS ámbitos: Cultura Organizacional y Gestión de sus personas.

Los Planes para la Igualdad son una HERRAMIENTA ESTRATÉGICA destinada a iniciar procesos de trabajo dirigidos a alcanzar la igualdad REAL de mujeres y hombres a través de la puesta en marcha de medidas que favorezcan la incorporación, la permanencia y el desarrollo de las personas, así como lograr una participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa. Trata de incorporar la mirada de género en el diseño, la planificación y desarrollo de la estrategia de gestión de la organización, presentando las siguientes características a nivel operativo:

- En primer lugar, el ámbito de aplicación del presente Plan será de toda la organización de SISTEPLANT así como de su Direcciones, y plantilla.
- Es factible, apropiado a la naturaleza y a la escala de sus actividades y servicios y asumible por la empresa en términos de recursos económicos y humanos, para el periodo establecido.
- Tiene una vigencia desde el 25 de Abril de 2022 hasta el 25 de Abril de 2026, fecha en que será objeto de revisión realizando para ello un diagnóstico de situación y determinando e identificando los objetivos para el desarrollo de un II Plan para la Igualdad.
- Es compatible, es decir, unas actuaciones no imposibilitarán o reducirán el alcance de otras, sino que están coordinadas y se refuerzan las unas a las otras.
- Contempla un carácter integral en sintonía con la estrategia global de la organización.
- Es importante que sea significativo: las medidas del Plan tienen que ajustarse a las necesidades reales de la empresa e incidir sobre los aspectos más relevantes, sin concentrarse exclusivamente en alguno de ellos, ni tampoco descuidar ninguno.
- Equidad: garantizando que las actuaciones se distribuyan de manera equitativa siempre desde la perspectiva de género y atendiendo a las diferencias.
- Rentabilidad: priorización de las actuaciones que presenten una mejor relación coste/beneficio/impacto.

PRESENTACIÓN DE SISTEPLANT

Sisteplant comenzó su andadura en 1984, con la vocación de aportar soluciones de optimización para los procesos productivos y la gestión de mantenimiento en cualquier sector de actividad.

El paso de los años, las cambiantes necesidades del mercado y su pasión por la innovación han hecho evolucionar de forma que, a través de un constante esfuerzo de investigación y desarrollo en servicios y productos, han podido acercar a empresas y organizaciones de todos los sectores, soluciones específicas para la excelencia en operaciones. Para ello, se apoyan en los principios Lean Manufacturing, en tecnologías innovadoras de fabricación y en los más avanzados sistemas de información para la gestión de producción y mantenimiento.

La necesidad de reducir ineficiencias en los procesos productivos o de montaje, organizativos, logísticos y de gestión es común a todos los sectores de actividad. Por ello, desde Sisteplant han colaborado con las empresas para mejorar su situación competitiva en sectores tan diversos como el aeroespacial y defensa, automoción, alimentación, químico-farmacéutico, bienes de equipo (construcción naval -maquinaria- elementos de transporte), servicios de mantenimiento, inmuebles e infraestructuras y un largo etcétera.

Sisteplant es una empresa multinacional con sedes en dos continentes, que cuenta con un equipo profesional altamente cualificado, que trabaja en estrecha colaboración y compromiso con la clientela.

Sus retos empresariales

En Sisteplant se plantean los siguientes retos:

- Acompañar a las personas en su desarrollo personal.
- Generar espacios conversacionales: flujo permanente de intercambio de información entre departamentos, y entre Dirección y equipos humanos.

- Provocar retos y desafíos para motivar y salir de las “zonas de confort” Ser conscientes de nuestra responsabilidad de desarrollar talento.
- Gestionar la diversidad: trabajar con y para personas de diferentes generaciones.
- Buscar la productividad a través del compromiso y motivación de las personas.
- Generar la autoconfianza de sus equipos.
- Fomentar en nuestro equipo humano la autonomía y toma de decisiones.

Equipos de futuro

En Sisteplant creemos firmemente en la necesidad de adaptación a las cambiantes condiciones de los mercados y responder a las distintas necesidades de la clientela. Para ello es importante:

- Innovación. Conocer las novedades tecnológicas y herramientas de gestión, información y fabricación.
- Change People Learning. Personas que aprenden cambiando y adaptándose al medio en el que desarrollan su trabajo.
- Desarrollar una gestión ágil para ofrecer una capacidad de respuesta rápida.
- Espacios conversacionales. El intercambio de información entre las distintas áreas y equipos de Sisteplant.
- Desarrollo y oportunidades profesionales.
- Ambiente estimulante de trabajo.
- Cultura de confianza como clave de éxito.
- Equilibrio entre vida personal y profesional.
- Inteligencia colectiva. Realizamos proyectos basados en un conjunto de actuaciones educativas de éxito dirigidas a la transformación social y educativa. Es la llamada “Comunidad de Aprendizaje” que tiene como claves las interacciones y la participación de la comunidad.

Previo al comienzo del diagnóstico es necesario señalar que Sisteplant está formado por estas empresas:

- Sisteplant sede central, con 109 personas en plantilla (24% mujeres y 76% hombres), y donde 13 personas ocupan puestos de dirección y mandos intermedios, siendo la proporcionalidad 23% mujeres y 77% hombres.
- Sisteplant Technology, donde se desarrollan las áreas de SIET, CLM, DPM, Comercial y operaciones SIT, además de una técnica de Recursos Humanos. Cuenta con 16 personas en plantilla (19% mujeres y 81% hombres), no existiendo mujeres en puestos de mando.
- Sisteplant Méjico, con las áreas de operaciones SIT y DPM, y formado por 4 hombres.

Para este documento se han considerado los datos de Sisteplant, empresa que por su tamaño de plantilla tiene la obligación de disponer de un Plan para la Igualdad. No obstante, se hará referencia a datos de las otras dos empresas, al considerarlos de interés y con el objetivo de que el futuro Plan afecte a toda la estrategia de Sisteplant y por ende, a su plantilla.

FICHA DE LA EMPRESA

Ámbito Geográfico	Internacional
Datos Equipo de Igualdad	EMPRESA
	Ana Santiago – CEO
	Sisteplant
	Olaia Telletxea –
	Responsable RRHH
Titularidad de la empresa	Privada
Ámbito Funcional	Empresa
Nombre o Razón social	SISTEPLANT
NIF	B-95277281
CNAE	7112
Códigos de los convenios de aplicación en la empresa:	BOE núm. 191, Miércoles, 8 de agosto de 2018, Sección III - pág. 80030 a 80159 (130 págs.) nº 99004235011981

Tabla A: Número de personas trabajadoras por puesto de trabajo* (31 de diciembre de 2020)

Sexo	Órganos de dirección	Mandos intermedios*	Resto de la plantilla	Total
Hombres	8	2	73	83
Mujeres	2	1	23	26
Total	10	3	96	109

Nota: datos correspondientes a Sisteplant

Tabla B: Número de personas trabajadoras por tipo de contrato (31 de diciembre de 2020)

Sexo	Indefinido	Temporal	Total
Hombres.	78	5	83
Mujeres.	25	1	26
Total.	103	6	109

Nota: datos correspondientes a Sisteplant

ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

ÁMBITO PERSONAL

Este plan es de aplicación para todas las personas de la empresa SISTEPLANT, que presten servicios durante la vigencia del mismo en los centros de trabajo de las provincias de Bizkaia, Madrid y Barcelona que se detallan a continuación:

- 1) Bilbao: Parque Tecnológico de Bizkaia, Edificio 607, 48160, Derio
- 2) Madrid: Calle Barbadillo 4, planta 1º, 28042, Madrid
- 3) Barcelona: Gran Via de l'Hospitalet, 8-10, 08902, Hospitalet de Llobregat

La distribución de plantilla según centro de trabajo es la siguiente:

Localizaciones	PLANTILLA	MUJERES	HOMBRES
BARCELONA	9	0	9
DERIO	89	25	64
MADRID	11	1	10

ÁMBITO TERRITORIAL

Como se ha comentado en el punto anterior, este plan es de aplicación para todas las personas de la empresa SISTEPLANT, sita en Parque Tecnológico de Bizkaia, edif. 607, 48160 Derio, Bizkaia y en sus localizaciones de Madrid y Barcelona.

ÁMBITO TEMPORAL

El presente plan de igualdad tiene una vigencia temporal 2022 – 2026, desde su entrada en vigor a la finalización del anterior plan.

La comisión se compromete a iniciar la negociación de un nuevo plan en el trimestre posterior a la finalización de la vigencia de éste.

DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LOS CONCIERTAN

La comisión negociadora del plan está formada por representantes de la empresa y de la plantilla.

Sus principales funciones son:

- Negociación y elaboración del informe de diagnóstico y plan de igualdad.
- Identificación de las prioridades para el plan de igualdad, en base al diagnóstico realizado.
- Impulso de la implantación del plan en la empresa.
- Definición de procedimiento de seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento, en base a los indicadores elegidos.

POR PARTE DE EMPRESA

Ana Santiago - CEO

POR PARTE DE PLANTILLA

Iratxe Humaran Rueda – Representante UGT

MARCO LEGAL Y NORMATIVO

En los últimos años se han elaborado múltiples leyes y normas jurídicas a escala internacional, europea, estatal y local, cuyo fin es el reconocimiento explícito del Derecho a la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Estas leyes y normas, además de abarcar el ámbito de las Administraciones Públicas, también inciden en las empresas y organizaciones privadas. Por tanto, el presente Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de SISTEPLANT se enmarca en un contexto institucional y legislativo sumamente amplio.

ÁMBITO INTERNACIONAL

- Carta de las Naciones Unidas (San Francisco, 26 de junio de 1945).
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. Proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.
- Convenio 111 de 1958 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), Naciones Unidas, Nueva York, 18 de diciembre de 1979. Ratificada por el Estado español el 16 de diciembre de 1983.
- Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer del 6 de octubre 1999. Ratificado por España el 6 de julio de 2001. Se introducen dos mecanismos para garantizar eficazmente los derechos de las mujeres: a) El procedimiento de comunicaciones; y b) El procedimiento de investigación.
- Declaración Res AG 48/104 de Naciones Unidas sobre la Eliminación de la violencia contra la Mujer, proclamada en Viena el 20 de diciembre de 1993 por la Asamblea General.

- Conferencias Mundiales de Naciones Unidas sobre Derechos Humanos.
- Conferencias Mundiales sobre las Mujeres que recogen propuestas de actuación a nivel mundial y se encuentran en el origen de otros instrumentos internacionales.
- En julio de 2010, la Asamblea General de las Naciones Unidas creó ONU Mujeres, la Entidad de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres.
- Las Naciones Unidas aprobaron en 2015 los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) para 2030 y donde la priorización de la igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres y las niñas se refleja de manera transversal en todos los elementos de la Agenda 2030.

ÁMBITO EUROPEO

- Convenio Europeo para la protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales de 1950. Su art. 14 establece la prohibición de discriminación y para la protección de los derechos que recoge y crea el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (Estrasburgo).
- Tratado de Roma (25 de marzo de 1957) por el que se constituye la Comunidad Económica Europea. El artículo 14 introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. El artículo 114 (antiguo 119) recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.
- Tratado de la Unión Europea, (Maastricht, 9 de febrero de 1992), contempla en el artículo 6 que el principio de igualdad no evitará que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.
- III Conferencia Ministerial sobre igualdad entre mujeres y hombres (Roma, octubre de 1993).
- Tratado de Ámsterdam (firmado el 2 de octubre de 1997 por los ministros de Asuntos Exteriores de los quince países miembros de la UE). Modifica el artículo 6 (antiguo artículo F) del Tratado de la Unión Europea para consolidar el principio

del respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Introduce nuevas disposiciones relativas a la igualdad entre el hombre y la mujer.

- Tratado por el que se instituye una Constitución Europea, acordado por el Consejo Europeo de Bruselas de 18 de junio de 2004. En relación con la igualdad de género, la Parte I, artículo I-2 incluye la igualdad entre mujeres y hombres como un valor de la Unión y el artículo I-3 establece que la Unión fomentará la igualdad entre mujeres y hombres. Fue vinculante después de la aprobación del Tratado de Lisboa en 2007.
- Numerosas Directivas de la Unión Europea, como la última la Directiva 06/54 de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición de Directivas anteriores).
- Resolución del Parlamento Europeo, de 17 de junio de 2010, sobre la dimensión de género de la recesión económica y la crisis financiera.
- Resolución del Parlamento Europeo, de 7 de septiembre de 2010, sobre el papel de la mujer en una sociedad que envejece.
- Convenio del Consejo de Europa sobre la lucha contra la trata de seres humanos (Convenio de Varsovia, 2005) y Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul, 2011).
- Resolución del Parlamento Europeo, de 6 de febrero de 2013, de confirmación de su compromiso con la Plataforma de Acción de Pekín y las acciones en favor de la igualdad de género que figuran en ella.
- Plan de trabajo para la Igualdad entre las Mujeres y los Hombres 2016-2019 de la Comisión de las Comunidades Europeas. La Comisión describe ámbitos prioritarios para la acción de la Unión Europea durante ese período e identifica objetivos prioritarios y acciones clave para cada uno de ellos.
- Estrategia de Igualdad de Género 2018-2023 del Consejo de Europa.

ÁMBITO ESTATAL

- Constitución Española DE 1978. Artículo 14: *"Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquiera otra circunstancia personal o social"* y artículo 9.2 *"Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social"*.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Real Decreto 1251/2001, por el que se desarrolla parte de la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Esta Ley Orgánica tiene como objetivo proporcionar una respuesta global a la violencia que se ejerce sobre las mujeres y normativa de desarrollo.
- Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Contiene 7 artículos que se corresponden con la modificación de 7 normas con rango de ley que inciden de forma directa en la igualdad entre mujeres y hombres como, por ejemplo, la LOI 3/2007 o la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Entrada en vigor el 8 de marzo de 2019, salvo algunas excepciones (1 de abril de 2019).
- 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 (BOE 14/10/2020).
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (BOE 14/10/2020).

ÁMBITO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO

- El Estatuto de Autonomía en el artículo 9.2. hace especial mención a la igualdad.
- En 1988, sobre creación de EMAKUNDE/Instituto Vasco de la Mujer.
- En 1991, aprobación del I Plan de Acción Positiva para las Mujeres, a partir del cual se van elaborando los posteriores Planes (actualmente, el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres).
- El 18 de febrero de 2005, aprobación en el Parlamento Vasco de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Decreto 11/2014, de 11 de febrero que sustituye al Decreto 424/94, de 8 de noviembre, sobre la creación del reconocimiento de «*Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres*» a las organizaciones y entidades privadas que realicen actuaciones que propicien y promuevan una mayor igualdad de mujeres y hombres y la remoción de obstáculos que impidan dicha igualdad. A fecha de junio de 2019, existe un total de 105 empresas y entidades que cuentan con este distintivo dentro de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

- Ley 3/2012, de 16 de febrero, por la que se modifica la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Ley de Creación de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.
- En abril de 2016, Gobierno Vasco aprueba la Ley 3/2016 para la inclusión de determinadas cláusulas sociales en la contratación pública.
- 2018-2020. Estrategia y Plan Operativo de Acción para reducir la Brecha salarial en Euskadi.
- Resolución 42/2019 del Gobierno Vasco, de 9 de abril, por la que se dispone la publicación del Acuerdo que aprueba la instrucción sobre incorporación de cláusulas para la igualdad retributiva de mujeres y hombres y medidas contra la brecha salarial en la contratación pública.

MARCO CONCEPTUAL

En el marco de la Ley Vasca para la Igualdad de Mujeres y Hombres 4/2005, se definen los compromisos a adquirir desde las entidades privadas y públicas, haciendo referencia a la elaboración de planes o programas que incluyan medidas concretas y efectivas dirigidas a promover la igualdad de mujeres y hombres en su funcionamiento interno y en su actividad hacia el exterior.

La Ley Orgánica de igualdad efectiva entre mujeres y hombres define los siguientes principios rectores que deben acompañar los procesos de igualdad que se pongan en marcha en las organizaciones.

Por ello se citan algunos que se considera que son abordados en el presente documento, teniendo en cuenta que cualquier otra definición incluida en la dicha ley que no haya sido reproducida también será de aplicación:

A. Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres. Art. 3.

Supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

B. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo en la formación y en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo. Art.5.

El principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajador por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

C. Discriminación directa e indirecta. Art.6.

Se considerará discriminación directa por razón de sexo la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

D. Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Art.7

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerará en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

E. Discriminación por embarazo o maternidad. Art.8

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

F. Indemnidad frente a represalias. Art.9

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

G. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias. Art.10.

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que se constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidades a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

H. Tutela judicial efectiva. Art. 12

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

I. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva. Art.43.

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

J. Derechos de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Art.44

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio

Igualmente se han planteado dos estrategias: el Mainstreaming de género y la Acción Positiva.

- A. La Transversalidad de Género o “Mainstreaming de género” se define como una estrategia imprescindible en la gestión de la igualdad de mujeres y hombres y así se recoge en la siguiente definición:

“Supone la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación.”

Esta estrategia se convierte por tanto en el eje que articula cualquier ejecución en materia de Igualdad, por lo que se añade en el propio diseño del Plan los mecanismos necesarios para su puesta en práctica.

- B. La Acción Positiva, es la segunda estrategia y tal y como se recoge en los diferentes Programas de la Unión Europea y se enmarca dentro de las políticas “tradicionales” de Igualdad de Oportunidades, las cuales parten de la resolución de problemas específicos resultantes de la desigualdad de género.

Según el Comité Consultivo de la Unión Europea para la Igualdad de Oportunidades la acción positiva se define como:

“Estrategia que toma la forma de un programa de acción, destinada a establecer la igualdad de oportunidades en los hechos, gracias a medidas temporales que permitan contrarrestar o corregir las discriminaciones resultantes de las prácticas sociales y del sistema social”.

Ambas estrategias se convierten en elementos alternativos y complementarios para la ejecución de Políticas de Igualdad.

La transversalidad aporta un fuerte potencial de cambio que implica cierto tiempo para implementarla por su incidencia en aspectos más estructurales; por otro lado, la Acción Positiva actúa con mucha más rapidez sobre situaciones de desigualdad específicas.

PROCESO DE ELABORACIÓN

Para la elaboración de este documento se han desarrollado fundamentalmente dos procesos paralelos y complementarios:

EN PRIMER LUGAR: Se ha realizado un diagnóstico sobre la situación de igualdad en Sisteplant que cumple el requisito legal de disponer de esta estrategia. Este diagnóstico se ha analizado y contrastado con el Equipo de Igualdad, y se presentarán las conclusiones del documento recogiendo los resultados obtenidos y las áreas de mejora detectadas para programar las acciones que respondan de manera más eficaz a las necesidades encontradas.

EN SEGUNDO LUGAR: Se ha trabajado de forma conjunta con la comisión negociadora para analizar las líneas de actuación, objetivos y medidas planteadas, y calendarizarlas en base a su compromiso de ejecución.

DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD DE SISTEPLANT

A continuación, se presenta un resumen conclusivo de los principales resultados del diagnóstico según el artículo 7.1. 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.

DATOS REFERENTES A LA INFORMACIÓN INTERNA:

- La proporción de mujeres ha ido aumentando en los últimos años.
- Es una plantilla relativamente joven.
- El contrato habitual es el indefinido, y la temporalidad viene dada por los contratos en prácticas, donde hay más hombres que mujeres.
- Prácticamente la totalidad de la plantilla ha sido contratada con jornada completa.
- A mayor antigüedad hay un menor número de mujeres, esto es, ellas tienen menor trayectoria profesional que ellos en la empresa, debido al ámbito de trabajo de la misma y la titulación requerida para los puestos de trabajo.
- En el centro de trabajo de Derio, la proporcionalidad de ellas es superior respecto a Madrid y Barcelona, donde no hay mujeres.
- El área de Operaciones es la que soporta un mayor número de personas y aunque la presencia de ellas es menor. Destacan en Servicios, que se puede considerar un área feminizada. Asimismo, también hay áreas masculinizadas como Marketing, Comercial y CA MOT.
- En cuanto a los niveles de mando, aunque la presencia de mujeres es escasa, destaca el puesto de una mujer como CEO y Directora y un mayor número de técnicas. Los hombres tienen una mayor representación como personal desarrollador, DP, IP SEN, y representación total en Vicepresidencia, Comercial, DO SIET, DO SIET SIT, IP SIET SEN, IP SIET SIT, IP SIT y PMO.

- En este sentido se observa que más de la mitad de la plantilla, se concentra en el Grupo I. (personal titulado). Atendiendo a la proporcionalidad, ésta no se mantiene en ninguno de los 3 grupos. Mientras que las mujeres están sobrerrepresentadas en el Grupo II y III, ellos en el I.
- Es una plantilla altamente cualificada, tres cuartas partes tienen estudios universitarios, destacando las mujeres con esta titulación, y los puestos son acordes a la titulación exigida en los mismos.
- No hay personas contratadas con diversidad funcional pero sí de otras culturas, siendo la proporción de ellas mayor.
- La mayoría de la plantilla no tiene responsabilidades familiares respecto al cuidado de menores, aunque entre quienes sí las tienen la presencia de ellas es mayor que la de ellos.

CONCLUSIONES DEL APARTADO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

- En cuanto a los procesos de selección, se reciben tanto candidaturas de mujeres como de hombres, aunque sería necesario analizar las tendencias en cuanto a la proporcionalidad de las mismas.
- La proporción de mujeres que participan en el programa de prácticas es superior a la de los hombres.
- Las mujeres reciben en menor medida formación continua, por lo que sería necesario realizar un seguimiento de la tendencia y en caso de que fuera necesario, incorporar medidas correctoras. La oferta en el área técnica es la misma para todas las personas, en el área de servicios la oferta de formación ha sido tradicionalmente menor. Esta área está formada por personas más veteranas con una antigüedad media de más 10-15 años.
- Se aprecia que la promoción es difícil, y que la tendencia marca que ellas no promocionan, debido a que están ubicadas en puestos de trabajo donde las posibilidades son limitadas. En las áreas técnicas sí promocionan.
- Sería necesario incorporar de forma sistemática el lenguaje inclusivo en los anuncios de selección o contratación.

CONCLUSIONES DEL APARTADO DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS

- La brecha de partida de la empresa en el salario bruto se acerca al 0%.
- No se han detectado brechas superiores al 25% en el análisis según grupos profesionales, sin embargo, habría que vigilar la distancia percibida en el Grupo I ya que se sitúa alrededor del 20%.
- Se han detectado algunas diferencias sobre todo en puestos de mayor mando, las cuales convendría revisar, en especial atención a aquellos complementos que marcan estas diferencias.
- Se desconocen los puestos considerados como “Igual Valor”, por lo que sería conveniente identificarlos y realizar el análisis con los resultados obtenidos.
- Por último, en cuanto a los complementos, sería interesante profundizar en los mecanismos que regulan la percepción de los mismos, e identificar sesgos de género.

CONCLUSIONES DEL APARTADO EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

- La mayoría de la plantilla no tiene responsabilidades familiares respecto al cuidado de menores, aunque entre quienes sí las tienen la presencia de ellas es mayor que la de ellos.

CONCLUSIONES DEL APARTADO SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- Realizar los cambios necesarios en el Protocolo de Prevención de Acoso sexual, Por Razón de sexo y laboral de Sisteplant.
- Trabajar internamente para que la Prevención de Riesgos se realice desde la perspectiva de género.

ÁMBITOS DE TRABAJO PARA EL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad debe recoger las medidas concretas destinadas a dar respuesta a las áreas de mejora detectadas en el análisis y valoración contenido en el Diagnóstico de situación, estableciendo al efecto los medios necesarios para que tales medidas sean eficaces y eficientes en relación a los resultados que se puedan obtener y garantizando la máxima viabilidad del Plan.

En el caso de Sisteplant, las áreas de intervención a trabajar serían las siguientes:

1. Estrategia de la empresa alineada con la igualdad.
2. Trabajando por y para el equipo de Sisteplant.

¿Qué aspectos se trabajarían en cada área?

1. Estrategia de la empresa alineada con la igualdad.

- Visibilizar el compromiso con la igualdad en la entidad, no solo a nivel externo sino también (y sobre todo) a nivel interno.
- Impulsar estrategias relacionadas con la igualdad y el empoderamiento de las mujeres en Sisteplant.
- Mantener alianzas y redes con otras organizaciones que trabajan la igualdad, por ejemplo, a través de Gaia, movimiento Steam, etc.
- Trabajar las líneas de trabajo con los centros educativos y otras entidades/redes de profesionales del sector para que aumente la presencia de mujeres en las ramas tecnológicas, y visibilizarlas.

2. Trabajando por y para el equipo de Sisteplant.

- Analizar los procesos y criterios de acceso, selección y promoción: manteniendo la vigilancia para que no existan diferencias entre mujeres y hombres, que se garantice la equidad de género en cada uno de ellos, que se pongan en marcha medidas tendentes a garantizar esta equidad (revisar el índice de promoción de mujeres y hombres y en relación a su experiencia, categoría y subcategoría). Y en esta línea, impulsar acciones y medidas específicas que promuevan y garanticen la presencia de mujeres en puestos de mayor mando.
- Mejorar la recogida sistemática de información sobre todo en aspectos relacionados con la conciliación, formación continua, etc. (mayores dependientes). Seguimiento de las personas que se acogen a las diferentes medidas de conciliación, y recoger las necesidades específicas de la plantilla en correlación con las necesidades de la empresa y con el objetivo de disminuir la ausencia de las mujeres en la entidad.
- Analizar periódicamente la retribución de la plantilla según sexo para detectar casos de brecha salarial e incorporar medidas correctoras.
- En cuanto a la comunicación, mejorar la comunicación sobre los procesos de gestión: criterios de promoción, concesión de medidas de conciliación, etc. y comunicar sobre los avances logrados en materia de igualdad a toda la plantilla.
- Incorporar los cambios o mejoras detectadas en el Protocolo de Acoso Sexual o por razón de sexo y laboral y comunicar el mismo a toda la plantilla, incorporándolo por ejemplo en el Manual de Acogida.
- Trabajar la prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género.
- Impulsar acciones de sensibilización para mejorar el conocimiento del concepto de igualdad, y más concretamente en el ámbito empresarial.

IDENTIFICACIÓN DE LOS MEDIOS Y RECURSOS, TANTO MATERIALES COMO HUMANOS, NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE CADA UNA DE LAS MEDIDAS Y OBJETIVOS.

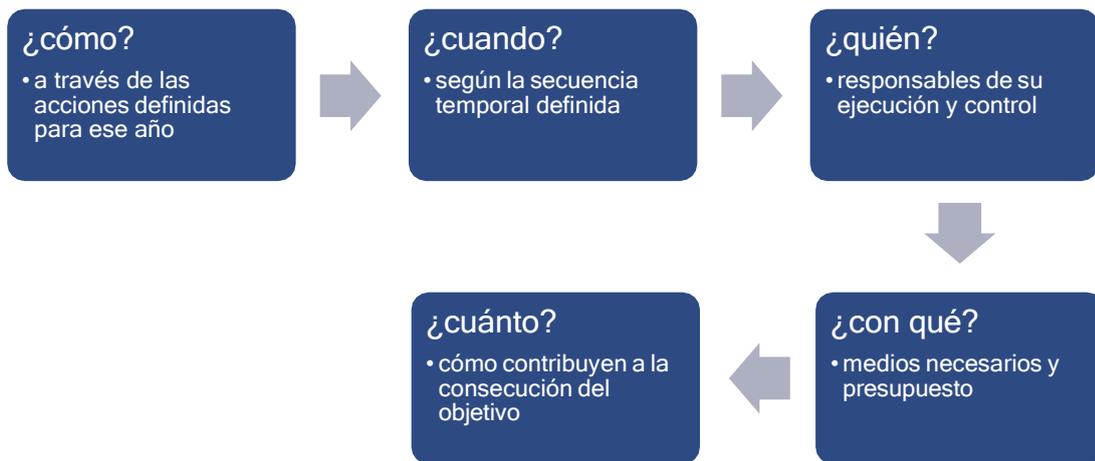
A. RECURSOS ECONÓMICOS

Para la ejecución de este Plan será necesario destinar recursos económicos que se podrán tener presente en los presupuestos anuales de la organización y contarán con financiación propia o con financiación externa a través de otras fuentes de financiación habituales de la organización.

B. PROGRAMA DE TRABAJO, SEGUIMIENTO Y HERRAMIENTAS PARA SU EVALUACIÓN

Es importante realizar documentos de trabajo y diseñar herramientas específicas para la implementación de las acciones, su seguimiento y evaluación. Por ello se desarrollarán:

1. Planes Operativos Anuales: Durante el primer trimestre de cada año se establecerá el plan anual de gestión de Igualdad que incluirá:



2. INFORMES ANUALES DE EVALUACIÓN que muestren el grado de cumplimiento del Plan y su impacto y que servirán de orientación para reconducir aquellas acciones que se consideren oportunas para los siguientes ejercicios.

COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN ENCARGADA DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN REVISIÓN PERIÓDICA DEL PLAN

Para garantizar el funcionamiento e implementación del Plan para la Igualdad se contará con dos figuras, detallando a continuación el régimen de funcionamiento de cada una de ellas:

a) COMISIÓN NEGOCIADORA

COMPOSICIÓN

Se seguirá contando con la COMISIÓN NEGOCIADORA del Plan cuyo objetivo será el seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan Operativo de Igualdad de carácter anual y que garantice la implementación del proyecto. Esta Comisión estará formada por:

POR PARTE DE EMPRESA

Ana Santiago - CEO

POR PARTE DE PLANTILLA

Iratxe Humaran Rueda – Representante UGT

FUNCIONAMIENTO

La comisión se reunirá al menos una vez al año para hacer seguimiento de las actuaciones planificadas y evaluar de forma continua la consecución de los objetivos previstos.

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- ✓ El resumen de las materias tratadas.
- ✓ Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- ✓ Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- ✓ Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

COMPETENCIAS

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:

1. Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
2. Diseño del Plan Operativo anual.
3. Seguimiento de la implantación del Plan de Igualdad.
4. Trasladar a la Comisión de Igualdad las actuaciones previstas en el Plan Operativo.
5. Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
6. Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
7. El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

CONFIDENCIALIDAD.

Las personas que integran la Comisión Negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

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

SUSTITUCIÓN DE LAS PERSONAS QUE INTEGRAN LA COMISIÓN NEGOCIADORA.

Las personas que integren la Comisión Negociadora serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución, se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al acta constitutiva de la Comisión Negociadora.

b) COMITÉ DE IGUALDAD

COMPOSICIÓN

El COMITÉ DE IGUALDAD tendrá como objetivo la implementación y ejecución del proyecto, acorde al plan de trabajo elaborado por la COMISIÓN NEGOCIADORA.

FUNCIONAMIENTO

Esta estructura de seguimiento tendrá representación por parte de la dirección y por parte de la plantilla.

Este equipo se reunirá trimestralmente para hacer seguimiento de las actuaciones planificadas y diseñar la estrategia de implementación de las actuaciones contempladas en el Plan Operativo.

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- ✓ El resumen de las materias tratadas.
- ✓ Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- ✓ Las responsabilidades de cada medida a desarrollar y calendarización.
- ✓ El impacto de las acciones realizadas (nº de personas beneficiarias, nº de empresas beneficiarias, etc.)

COMPETENCIAS

Las partes negociadoras acuerdan que tendrá las siguientes competencias:

1. Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
2. Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
3. El impulso de la información y sensibilización a la plantilla.

CONFIDENCIALIDAD.

Las personas que integran el Comité de Igualdad, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con

respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

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

SUSTITUCIÓN DE LAS PERSONAS QUE INTEGRAN EL COMITÉ DE IGUALDAD

Las personas que integren el Comité de Igualdad serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada.

Las personas que dejen de formar parte del Comité de Igualdad y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución, se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante

PLAN DE ACCIÓN 2022-2026

DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS

Para la puesta en marcha del Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en SISTEPLANT se ha previsto una estrategia que desarrolla elementos desde la perspectiva de género: CULTURA y VALORES, y PERSONAS. A continuación, se presenta la propuesta de plan en base a dos grandes retos para estos cuatro años:



El Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Sisteplant consta de un total de 11 OBJETIVOS y 37 ACCIONES.

A continuación, se presenta la propuesta de programa alineado con los ODS 2030.

RETO 1: DISPONER DE UNA ESTRATEGIA DE EMPRESA ALINEADA CON LA IGUALDAD	
PROPÓSITO	<p>El reto a perseguir es impulsar medidas que hagan visible la igualdad. Que ésta se integre en planes y estrategias transversales de la organización, formando y sensibilizando al personal, creando estructuras internas de igualdad y contribuyendo a la transformación social para la igualdad de mujeres y hombres.</p> <p>El reto será trabajar el enfoque de género en la estrategia de Responsabilidad Social y relación con el entorno, además de impulsar la cadena de valor de la igualdad a través de campañas de sensibilización y el trabajo en red para colaborar en retos sociales, como la visibilización de las mujeres en las empresas Tics. Además, requiere cuidar el uso igualitario del lenguaje y las imágenes para que éstas sean inclusivas.</p>
LÍNEAS GENERALES DE ACCIÓN	<p>COMPROMISO CON LA IGUALDAD</p> <p>RESPONSABILIDAD SOCIAL E IMPACTO</p> <p>RECURSOS PARA LA IGUALDAD</p> <p>COMUNICACIÓN</p>
ODS RELACIONADOS	 <p>5 IGUALDAD DE GÉNERO</p> <p>10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES</p> <p>12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES</p> <p>17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS</p>

OBJETIVO 1: MOSTRAR EL COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE SISTEPLANT COMPARTIENDO SU GESTIÓN CON PLANTILLA, GRUPOS DE INTERÉS Y ENTORNO.

ACCIONES:

1. Revisar los documentos y/o planes (RSC, plan estratégico anual, código de conducta, ...) que definan estrategias de la organización e incorporar en su caso la perspectiva de género. Incorporar el compromiso con la igualdad y la no discriminación por escrito.
2. Elaborar herramientas o documentos (folletos, comunicaciones, etc.) para dar a conocer el Plan de Igualdad a toda la plantilla y las acciones que se vayan impulsando de manera anual.
3. Informar a los grupos de interés del trabajo que se ha iniciado para la gestión desde la igualdad (clientela, partenariado, etc.)
4. Solicitar, en el momento que sea adecuado, distintivos o certificados, en la materia promovidos por instituciones de referencia como EMAKUNDE/Instituto Vasco de la Mujer.

OBJETIVO 2: ESTABLECER UNA CULTURA BASADA EN LA IGUALDAD

ACCIONES:

5. Crear grupos de participación internos para trabajar temas transversales como por ejemplo las ODS 2030 (Objetivos y Metas de Desarrollo Sostenible).
6. Organizar campañas de sensibilización entorno a la igualdad y difundirla tanto interna como externamente.
7. Impulsar formación en materia de igualdad para toda la plantilla de Sisteplant.
8. Utilizar los canales de comunicación con la plantilla para recoger propuestas, necesidades o inquietudes en relación con la situación de mujeres y hombres en la organización.
9. Difundir en la empresa material sobre la igualdad en la organización (boletines, noticias, normativa...).

OBJETIVO 3: TRABAJAR LA IGUALDAD Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CON EL ENTORNO

ACCIONES:

10. Incorporar cláusulas de igualdad en la contratación de sus empresas proveedoras.
11. Participar y/o formar parte de Redes, Foros, Congresos o eventos que promuevan valores de igualdad, diversidad, etc.
12. Promover actuaciones conjuntas con otras entidades en materia de Igualdad de Mujeres y Hombres. (ejemplo: campañas de sensibilización para fomentar el reconocimiento de las mujeres en el sector, colaborar en la semana de la ciencia, etc.).
13. Sistematizar el uso de recursos que visibilicen las trayectorias de mujeres de la organización, tanto hacia dentro como hacia fuera. (Por ejemplo, que aparezca en redes como LinkedIn cada dos meses la entrevista a una trabajadora).

OBJETIVO 4: MEJORAR LAS LÍNEAS DE TRABAJO CON OTRAS ENTIDADES PARA QUE AUMENTE LA PRESENCIA DE MUJERES

ACCIONES:

14. Revisar y adecuar los convenios de prácticas, becas, etc., a fin de garantizar una presencia equitativa de mujeres.
15. Realizar un seguimiento según sexo de las personas que participan en prácticas/becas analizando las tendencias.
16. Desarrollar acciones de manera individual o de manera conjunta, con centros educativos que activen la elección de profesiones TICs entre las jóvenes: charlas en centros de estudio, organizar visitas a la empresa, participar en ferias de empleo, etc.

OBJETIVO 5: GARANTIZAR LOS RECURSOS PARA LA IGUALDAD

ACCIONES:

17. Mantener la estructura del Equipo de Igualdad para el impulso del Plan.
18. Destinar e identificar un presupuesto anual para su implementación.
19. Redactar un plan de trabajo anual para el desarrollo del plan de igualdad y hacer reuniones de seguimiento.

OBJETIVO 6. AVANZAR HACIA UN USO DEL LENGUAJE Y DE IMÁGENES INCLUYENTE

ACCIONES:

20. Proporcionar formación en materia de comunicación inclusiva o pautas para un uso igualitario del lenguaje y de la imagen.
21. Elaborar una guía interna sobre la comunicación inclusiva.
22. Revisar la documentación interna y externa y corregir el uso del lenguaje e imágenes desde una perspectiva igualitaria (por ejemplo en la web).

RETO 2: TRABAJANDO POR Y PARA EL EQUIPO DE SISTEPLANT

PROPÓSITO	<p>El reto a perseguir será seguir impulsando, diseñando y revisando estrategias y líneas de acción en el ámbito de la gestión de personas en clave de igualdad.</p> <p>Esto tiene que ver con poner la mirada de género en procesos para el acceso y selección, promoción, formación, desarrollo profesional y retención del talento, retribución y brecha salarial, salud y buen clima laboral, la prevención y atención del acoso sexual o por razón de sexo y la conciliación con la vida.</p>
LÍNEAS GENERALES DE ACCIÓN	<p>Vigilancia y evaluación de:</p> <ul style="list-style-type: none">CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDADEMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES Y RETENCIÓN DE TALENTORETRIBUCIÓNSALUD LABORAL
ODS RELACIONADOS	

OBJETIVO 7. GARANTIZAR QUE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN RESPONDEN A LAS NECESIDADES DE LA PLANTILLA.

ACCIONES:

23. Diseñar una encuesta para evaluar el grado de uso de las medidas, el grado de satisfacción de la plantilla con las mismas y detectar posibles necesidades respecto a la conciliación y la corresponsabilidad no cubiertas (en especial aquellas que no son vinculadas con el cuidado de menores). *Barómetro de la conciliación.*
24. Facilitar herramientas para recoger necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres y sus canales de comunicación (buzón, intranet, encuestas, etc.)
25. Realizar un Plan de Conciliación que integre las actuales medidas de conciliación, así como las establecidas en la normativa vigente.
26. Garantizar que la información sobre el Plan de conciliación llega a toda la plantilla.

OBJETIVO 8. GARANTIZAR QUE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN PROMUEVAN EL EQUILIBRIO DE MUJERES Y HOMBRES EN TODOS LOS PUESTOS DE LA ORGANIZACIÓN.

ACCIONES:

27. Garantizar el uso inclusivo del lenguaje e imágenes en cada oferta de trabajo.
28. Diseñar una herramienta para llevar a cabo el seguimiento y tendencias de las candidaturas y las contrataciones anuales, según sexo (procurando identificar las razones de contratación).
29. Analizar las dificultades que se encuentra Sisteplant para la cobertura de vacantes con mujeres (en puestos donde están infrarrepresentadas).

OBJETIVO 9. FOMENTAR EL DESARROLLO PROFESIONAL DE MUJERES Y LA RETENCIÓN DEL TALENTO

ACCIONES:

30. Diseñar una herramienta para llevar a cabo el seguimiento y tendencias de las promociones según sexo (procurando identificar los motivos de promoción).
31. Analizar los resultados obtenidos en la recogida de información.
32. Facilitar a través de programas, mentoring, etc., el desarrollo de habilidades directivas y el empoderamiento de mujeres (identificadas con potencial) con el fin de que provoque su participación en procesos de promoción.

OBJETIVO 10. MANTENER UNA VIGILANCIA CONTINUA SOBRE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

ACCIONES:

33. Garantizar que se aplican criterios de retribución homogéneos conforme a los puestos de trabajo y la valoración de puestos de igual valor, y según funciones desempeñadas y sin discriminación de género.
34. Aplicar las medidas correctoras que se detecten necesarias.

OBJETIVO 11. AUMENTAR LAS ACCIONES EN EL ÁMBITO DE LA SALUD, LA PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

ACCIONES:

35. Revisar el Protocolo de medidas preventivas y procedimiento de actuación en caso de acoso laboral.
36. Realizar acciones de comunicación a la plantilla de la existencia del Protocolo y vías de comunicación con las personas responsables del mismo y sistematizar que todas las personas que se incorporan lo conocen.
37. Poner en marcha acciones de sensibilización sobre el acoso sexual y por razón de sexo que manifiesten el rechazo por parte de SISTEPLANT de este tipo de conductas.

SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

CALENDARIZACIÓN Y RESPONSABILIDADES

OBJETIVO 1: Mostrar el compromiso con la igualdad de Sisteplant compartiendo su gestión con plantilla, grupos de interés y entorno	RESPONSABLE	FECHA	RECURSOS	INDICADORES
1. Revisar los documentos y/o planes (RSC, plan estratégico anual, código de conducta, ...) que definan estrategias de la organización e incorporar en su caso la perspectiva de género. Incorporar el compromiso con la igualdad y la no discriminación por escrito.	Dirección / Comunicación	31 de diciembre de 2022	internos	<ul style="list-style-type: none"> • Se ha incorporado la igualdad en todos los documentos y/o planes estratégicos de la organización (evidenciar).
2. Elaborar herramientas o documentos (folletos, comunicaciones, etc.) para dar a conocer el Plan de Igualdad a toda la plantilla y las acciones que se vayan impulsando de manera anual.	Dirección/Equipo de igualdad	31 de diciembre de 2022	internos	<ul style="list-style-type: none"> • Se dispone de un folleto para difundir el Plan de Igualdad. • Se ha incorporado el Plan de igualdad en la intranet para que toda la plantilla pueda acceder al mismo. • Se presenta en Plan de Igualdad en la reunión anual general de Sisteplant.

				<ul style="list-style-type: none"> • Se elabora una memoria o informe anual con las acciones realizadas. • Se difunden los resultados de esta memoria en las reuniones anuales generales. • El 100% de la plantilla conoce el Plan de Igualdad y /o sus avances.
3. Informar a los grupos de interés del trabajo que se ha iniciado para la gestión desde la igualdad (clientela, partenariado, etc.)	Dirección	31 de diciembre de 2022	internos	<ul style="list-style-type: none"> • Se incorpora en las propuestas de trabajo y web el compromiso de Sisteplant con la igualdad. • Se envía una newsletter con este nuevo compromiso. • Los grupos de interés han sido informados de la elaboración del Plan de Igualdad y/o de sus acciones. (evidencias)
4. Solicitar, en el momento que sea adecuado, distintivos o certificados, en la materia promovidos por instituciones de referencia como EMAKUNDE/Instituto Vasco de la Mujer.	Equipo de Igualdad	31 de diciembre de 2023	internos	<ul style="list-style-type: none"> • Se ha solicitado el reconocimiento a una institución o entidad. • Se ha obtenido el reconocimiento / distintivo en materia de igualdad de mujeres y hombres.

OBJETIVO 2: Establecer una cultura basada en la igualdad	RESPONSABLE	FECHA	RECURSOS	INDICADORES
5. Crear grupos de participación internos para trabajar temas transversales como por ejemplo las ODS 2030 (Objetivos y Metas de Desarrollo Sostenible).	Dirección / Equipo de Igualdad	31 de diciembre de 2022	internos	<ul style="list-style-type: none"> • Se han creado grupo de participación en torno a temas como: Igualdad, Medioambiente, Creación de redes etc. • Nº de Mujeres y hombres que participan en los grupos.
6. Organizar campañas de sensibilización entorno a la igualdad y difundirla tanto interna como externamente.	Equipo de Igualdad	Desde Septiembre de 2022 hasta diciembre de 2026	internos	<ul style="list-style-type: none"> • Se ha elaborado un listado con las fechas internacionales en torno a la igualdad de mujeres y hombres y afines con el objetivo de Sisteplant. • Se organizan campañas en torno a fechas clave como el 8 de marzo (Día Internacional de las Mujeres), 25 de noviembre (Día Internacional contra la violencia machista), 11 de febrero (día Internacional de la Mujer y la niña en la ciencia). • Nº de mujeres y hombres en Sisteplant que conocen estas campañas y su motivo (objetivo final).

7. Impulsar formación en materia de igualdad para toda la plantilla de Sisteplant.	Recursos Humanos	Acción continua: Desde Septiembre de 2022 hasta diciembre de 2026	Externos (entidades formativas)	<ul style="list-style-type: none"> • Se recogen propuestas de formación en materia de igualdad y se incluyen en el Plan de Formación.
8. Utilizar los canales de comunicación con la plantilla para recoger propuestas, necesidades o inquietudes en relación con la situación de mujeres y hombres en la organización.	Recursos Humanos	Acción continua: Desde Septiembre de 2022 hasta diciembre de 2026	internos	<ul style="list-style-type: none"> • Se ha creado un correo electrónico para recoger propuestas relacionadas con las líneas de trabajo del Plan. • En todas las encuestas de opinión dirigidas a la plantilla se incorporan aspectos relacionados con la igualdad.
9. Difundir en la empresa material sobre la igualdad en la organización (boletines, noticias, normativa...).	Equipo de Igualdad	Acción continua:	internos	<ul style="list-style-type: none"> • Se han incorporado noticias relacionadas con la igualdad en los medios de comunicación interna.

		Desde Septiembre de 2022 hasta diciembre de 2026		<ul style="list-style-type: none"> Se elabora una carpeta relacionada con la igualdad en la intranet que se va completando con datos de interés: plan de igualdad, guía de comunicación no sexista, etc.
--	--	--	--	---

OBJETIVO 3: Trabajar la igualdad y la responsabilidad social con el entorno	RESPONSABLE	FECHA	RECURSOS	INDICADORES
10. Incorporar cláusulas de igualdad en la contratación de sus empresas proveedoras.	Dirección	Noviembre de 2023	internos	<ul style="list-style-type: none"> Se cuenta con de cláusulas para la contratación de proveedores. .
11. Participar y/o formar parte de Redes, Foros, Congresos o eventos que promocionen valores de igualdad, diversidad, etc.	Dirección / Equipo igualdad	Acción continua: Desde Septiembre	internos	<ul style="list-style-type: none"> Se participa en Redes, Foros, Congresos, etc. Nº de mujeres y hombres según puestos que participan en estos escenarios.

		de 2022 hasta diciembre de 2026		
12. Promover actuaciones conjuntas con otras entidades en materia de Igualdad de Mujeres y Hombres. (ejemplo: campañas de sensibilización para fomentar el reconocimiento de las mujeres en el sector, colaborar en la semana de la ciencia, etc.).	Dirección / Equipo igualdad	Desde Junio de 2024	internos	<ul style="list-style-type: none"> • Al menos se promueve una actuación conjunta o individual al año: impacto y tipo de acción: por ejemplo programa STEM con centros educativos, etc.)
13. Sistematizar el uso de recursos que visibilicen las trayectorias de mujeres de la organización, tanto hacia dentro como hacia fuera. (Por ejemplo, que aparezca en redes como LinkedIn cada dos meses la entrevista a una trabajadora).	Dirección / Equipo igualdad	Desde Septiembre de 2023	internos	<ul style="list-style-type: none"> • Se elaboran artículos para visibilizar las mujeres en el ámbito tecnológico. • Se publicitan estos artículos.

OBJETIVO 4: Mejorar las líneas de trabajo con otras entidades para que aumente la presencia de mujeres	RESPONSABLE	FECHA	RECURSOS	INDICADORES
14. Revisar y adecuar los convenios de prácticas, becas, etc., a fin de garantizar una presencia equitativa de mujeres.	Recursos Humanos	Desde septiembre de 2023	internos	<ul style="list-style-type: none"> Convenios de prácticas, becas, etc., revisados (si/no).
15. Realizar un seguimiento según sexo de las personas que participan en prácticas/becas analizando las tendencias.	Recursos Humanos	Desde septiembre de 2023	internos	<ul style="list-style-type: none"> Nº de mujeres y hombres que participan en las prácticas o becas. Proporción de mujeres y hombres en prácticas contratados
16. Desarrollar acciones de manera individual o de manera conjunta, con centros educativos que activen la elección de profesiones TICS entre las jóvenes: charlas en centros de estudio, organizar visitas a la empresa, participar en ferias de empleo, etc.	Dirección / RRHH / equipo igualdad	Desde septiembre de 2023	internos	<ul style="list-style-type: none"> Acciones conjuntas o individuales ejecutadas (tipo, alcance, memoria de la acción).

OBJETIVO 5: Garantizar los recursos para la igualdad	RESPONSABLE	FECHA	RECURSOS	INDICADORES
17. Mantener la estructura del Equipo de Igualdad para el impulso del Plan.	Dirección	Acción continua: Desde Septiembre	internos	<ul style="list-style-type: none"> Se dispone de una estructura interna para el impulso de la igualdad. Personas que participan en el equipo de impulso según sexo.

		de 2022 hasta diciembre de 2026		
18. Destinar e identificar un presupuesto anual para su implementación.	Dirección	Acción continua: Desde Septiembre de 2022 hasta diciembre de 2026	Internos	<ul style="list-style-type: none"> • Presupuesto destinado en €.
19. Redactar un plan de trabajo anual para el desarrollo del plan de igualdad y hacer reuniones de seguimiento.	Equipo de Igualdad	Último trimestre de cada año del Plan de Igualdad	Internos	<ul style="list-style-type: none"> • Se dispone de un plan de trabajo anual. • Actas de reuniones. • Memoria de actuación anual. • Memoria de actuación “amigable” hacia la plantilla.

OBJETIVO 6. Avanzar hacia un uso del lenguaje y de imágenes incluyente.	RESPONSABLE	FECHA	RECURSOS	INDICADORES
20. Proporcionar formación en materia de comunicación inclusiva o pautas para un uso igualitario del lenguaje y de la imagen.	Comunicación	Septiembre de 2023	internos - externos	<ul style="list-style-type: none"> La plantilla ha recibido formación en materia de lenguaje inclusivo.
21. Elaborar una guía interna sobre la comunicación inclusiva.	Comunicación /Recursos Humanos	Diciembre de 2023	internos - externos	<ul style="list-style-type: none"> Se dispone y difunde una Guía/pautas para un uso igualitario de lenguaje e imágenes. Se difunde en la intranet esta guía.
22. Revisar la documentación interna y externa y corregir el uso del lenguaje e imágenes desde una perspectiva igualitaria (por ejemplo en la web).	Comunicación	Entre Enero de 2024 y Diciembre de 2026	internos	<ul style="list-style-type: none"> Todos los elementos de comunicación de Sisteplant recogen un lenguaje inclusivo.
OBJETIVO 7. Garantizar que las medidas de conciliación responden a las necesidades de la plantilla.	RESPONSABLE	FECHA	RECURSOS	INDICADORES
23. Diseñar una encuesta para evaluar el grado de uso de las medidas, el grado de satisfacción de la plantilla con las	RRHH/	Noviembre de 2024	Internos	<ul style="list-style-type: none"> Se ha diseñado una herramienta de recogida de información.

mismas y detectar posibles necesidades respecto a la conciliación y la corresponsabilidad no cubiertas (en especial aquellas que no son vinculadas con el cuidado de menores). <i>Barómetro de la conciliación.</i>	Equipo de Igualdad			<ul style="list-style-type: none"> Resultados revisados desagregados según sexo.
24. Facilitar herramientas para recoger necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres y sus canales de comunicación (buzón, intranet, encuestas, etc.).	RRHH	Noviembre de 2024	Internos	<ul style="list-style-type: none"> Se habilita un correo electrónico para recoger estas necesidades (mencionado anteriormente)
25. Realizar un Plan de Conciliación que integre las actuales medidas de conciliación, así como las establecidas en la normativa vigente.	Dirección/ RRHH	Noviembre de 2024	Internos	<ul style="list-style-type: none"> Se realiza un Plan de Conciliación de Sisteplant.
26. Garantizar que la información sobre el Plan de conciliación llega a toda la plantilla.	RRHH	Desde Noviembre de 2024	Internos	<ul style="list-style-type: none"> Se difunde entre toda la plantilla (intranet).

OBJETIVO 8. Garantizar que los procesos de selección promuevan el equilibrio de mujeres y hombres en todos los puestos de la organización.	RESPONSABLE	FECHA	RECURSOS	INDICADORES
--	-------------	-------	----------	-------------

27. Garantizar el uso inclusivo del lenguaje e imágenes en cada oferta de trabajo.	RRHH	Acción continua : desde septiembre de 2022	Internos	<ul style="list-style-type: none"> Las ofertas de empleo realizan un uso inclusivo de lenguaje e imágenes
28. Diseñar una herramienta para llevar a cabo el seguimiento y tendencias de las candidaturas y las contrataciones anuales, según sexo (procurando identificar las razones de contratación).	RRHH	Septiembre de 2023	Internos	<ul style="list-style-type: none"> Se ha diseñado una herramienta (hoja excell por ejemplo) de seguimiento y se utiliza para conocer la participación de mujeres y hombres en procesos de selección.
29. Analizar las dificultades que se encuentra Sisteplant para la cobertura de vacantes con mujeres (en puestos donde están infrarrepresentadas).	Dirección / Equipo igualdad	Septiembre de 2023	Internos	<ul style="list-style-type: none"> Se han detectado acciones de mejora: nuevas vías de reclutamiento, mejoras en las ofertas, etc.
OBJETIVO 9. Fomentar el desarrollo profesional de mujeres y hombres y la retención del talento.	RESPONSABLE	FECHA	RECURSOS	INDICADORES
30. Diseñar una herramienta para llevar a cabo el seguimiento y tendencias de las promociones según sexo (procurando identificar los motivos de promoción).	RRHH / Equipo igualdad	Diciembre de 2024	Internos	<ul style="list-style-type: none"> Se ha diseñado una herramienta (hoja excell por ejemplo) de seguimiento y se utiliza para conocer la

				participación de mujeres y hombres en procesos de promoción.
31. Analizar los resultados obtenidos en la recogida de información.	Dirección	Enero 2025	Internos	<ul style="list-style-type: none"> Se analizan los resultados obtenidos desde la perspectiva de género.
32. Facilitar a través de programas, mentoring, etc., el desarrollo de habilidades directivas y el empoderamiento de mujeres (identificadas con potencial) con el fin de que provoque su participación en procesos de promoción.	Dirección / RRHH	Acción continua, desde septiembre de 2022	Internos - externos	<ul style="list-style-type: none"> Se incluyen programas de mentoring, desarrollo de habilidades directivas etc, en el Plan de Formación. Nº de mujeres participantes en estas formaciones.

OBJETIVO 10. Mantener una vigilancia continua sobre la brecha salarial de género.	RESPONSABLE	FECHA	RECURSOS	INDICADORES
33. Garantizar que se aplican criterios de retribución homogéneos conforme a los puestos de trabajo y la valoración de puestos de igual valor, y según funciones desempeñadas y sin discriminación de género.	Dirección / RRHH	Acción continua, desde	Internos	<ul style="list-style-type: none"> Análisis del Registro Retributivo.

		septiembre de 2022		
34. Aplicar las medidas correctoras que se detecten necesarias.	Dirección / RRHH	2022-2026	Internos	<ul style="list-style-type: none"> • Nº y tipo de medidas correctoras aplicadas.

OBJETIVO 11. AUMENTAR LAS ACCIONES EN EL ÁMBITO DE LA SALUD, LA PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	RESPONSABLE	FECHA	RECURSOS	INDICADORES
35. Revisar el Protocolo de medidas preventivas y procedimiento de actuación en caso de acoso laboral.	Dirección / RRHH	Septiembre de 2022	Internos	<ul style="list-style-type: none"> • Protocolo revisado.
36. Realizar acciones de comunicación a la plantilla de la existencia del Protocolo y vías de comunicación con las personas responsables del mismo y sistematizar que todas las personas que se incorporan lo conocen.	Dirección / RRHH	Acción continua, desde septiembre de 2022	Internos	<ul style="list-style-type: none"> • El Protocolo se difunde a la plantilla. • Se habilita una vía de comunicación ante casos de acoso sexual o por razón de sexo. • Alcance de las acciones de comunicación: 100% de la plantilla.
37. Poner en marcha acciones de sensibilización sobre el acoso sexual y por razón de sexo que manifiesten el rechazo	Dirección / RRHH	Acción continua,	Internos - Externos	<ul style="list-style-type: none"> • Se incorporan acciones en esta materia en el Plan de Formación.

por parte de SISTEPLANT de este tipo de conductas.		desde septiembre de 2022		
--	--	--------------------------------	--	--

PROCEDIMIENTO A SEGUIR EN CASO DE MODIFICACIÓN O PARA SOLVENTAR DISCREPANCIAS

Se reseña que las partes integrantes de la Comisión Negociadora negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose 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.

La Comisión Negociadora podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que intervendrá con voz, pero sin voto.

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, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

En paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas se procederá también a su revisión con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos o se detectan discrepancias.

Esta revisión se llevará a cabo en los plazos previstos en el propio plan o en el reglamento que regule la comisión y funciones de la comisión de seguimiento del mismo, y, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

1. Cuando el resultado del seguimiento y evaluación previsto no esté alcanzando los objetivos previstos.
2. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
3. Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
4. Cuando desde una autoridad competente determine la necesidad de esta modificación.

La revisión conllevará la actualización del diagnóstico, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.