



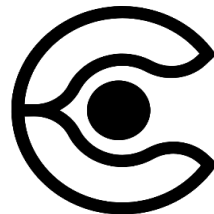
# PLAN DE IGUALDAD

**COBSER CONSULTING, S.L.**

**(2022-2026)**



**AMALTEA**  
CONSULTORÍA EN  
IGUALDAD DE GÉNERO



**AMALTEA**  
CONSULTORÍA EN  
IGUALDAD DE GÉNERO

**TÍTULO:** Plan de Igualdad de COBSER CONSULTING S.L.

**EDITA:** Amaltea Consultoría en Igualdad de Género.

**MAQUETA:** Jesús Sanchez Raposo.

**AGENTES DE IGUALDAD:** Alma Tornero Castelló

El presente informe se realiza de forma conjunta con la Comisión Negociadora de COBSER CONSULTING S.L.

**FECHA DE ELABORACIÓN:** 29 DE JUNIO DE 2022

El presente Plan de Igualdad//Auditoría Salarial ha sido negociado y aceptado de forma voluntaria por la **Comisión Negociadora** del Plan de Igualdad de **COBSER CONSULTING S.L.:**

Fdo.: Aleksandrina  
Aleksandrova



**En representación  
de empresa**

Fdo.: Teresa Oterino

Firmado digitalmente por 07862165Y María Teresa Oterino Pombo el día 7 de julio de 2022 con un certificado digital emitido por la FNMT.

**En representación  
de UGT**

## CONTENIDO

1. FICHA DE IDENTIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN .....	6
2. MARCO NORMATIVO .....	7
3. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN .....	10
4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL .....	12
5. INFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN.....	13
5.1. DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN.....	13
5.2. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES .....	14
5.3. ORGANIGRAMA .....	15
6. INFORME DIAGNÓSTICO .....	16
7. RESULTADOS AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	24
7.1. PROMEDIOS DE RETRIBUCIÓN EFECTIVA SEGÚN LOS PUESTOS DE IGUAL VALOR	24
8. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	26
8.1. OBJETIVO GENERAL .....	26
8.2. OBJETIVOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS POR ÁREAS.....	26
8.3. OBJETIVOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	27
9. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS.....	28
9.1. ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.....	28
9.2. ÁREA DE FORMACIÓN .....	31
9.3. ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL .....	36
9.4. ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO .....	39
9.5. ÁREA DE EJERCICIO CORRESPONSABLE.....	40

9.6. ÁREA DE INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA .....	43
9.7. ÁREA DE RETRIBUCIONES .....	44
9.8. ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO .....	48
9.9. ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO .....	50
9.10. ÁREA DE PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO .....	52
9.11. ÁREA DE SALUD LABORAL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO .....	53
10. CALENDARIO DE ACTUACIONES .....	54
11. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO .....	58
12. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA .....	60
13. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD .....	61
13. ANEXOS .....	63
13.1 FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIONES .....	63
13.2 CONCEPTOS BÁSICOS: .....	64

# 1. FICHA DE IDENTIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN						
RAZÓN SOCIAL	COBSER CONSULTING, S.L.					
NIF	B 83 666 412					
DOMICILIO SOCIAL	C/ANTONIO LÓPEZ 236, MADRID, MADRID					
AÑO DE CONSTITUCIÓN						
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD						
NOMBRE						
CARGO						
TELF.						
E-MAIL						
ACTIVIDAD						
SECTOR ACTIVIDAD						
CNAE						
DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD						
DISPERSIÓN GEOGRÁFICA Y ÁMBITO DE ACTUACIÓN						
DIMENSIÓN						
PERSONAS TRABAJADORAS	<b>MUJERES</b>	36	<b>HOMBRES</b>	87	<b>TOTAL</b>	123
CENTROS DE TRABAJO						
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
DISPONE DE DEPARTAMENTO DE PERSONAL	sí					
REPRESENTACIÓN LEGAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS	<b>MUJERES</b>	0	<b>HOMBRES</b>	0	<b>TOTAL</b>	0

## 2. MARCO NORMATIVO

El derecho a la igualdad de trato y de oportunidades es un derecho fundamental que queda recogido en el artículo 14 de la Constitución Española. No obstante, la dificultad para hacer efectivo dicho derecho ha derivado en la elaboración de múltiples normativas específicas en materia de igualdad.

La más reconocida es la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE num.71 de 23 de marzo), cuyo objetivo principal es “hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria”.

El 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, incorpora cambios muy significativos en dicha Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en materia de planes de igualdad:

- Establece la obligatoriedad de que todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras deben elaborar y aplicar un plan de igualdad.
- Enumera los elementos y contenidos mínimos que debe contener el plan de igualdad:
  1. Diagnóstico de la situación negociado, en su caso.
  2. Objetivos a alcanzar en conexión con las estrategias y prácticas dirigidas a su consecución.
  3. Sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
- Establece un registro en el que deben quedar inscritos todos los planes de igualdad.

- Ordena al Gobierno (por medio del nuevo artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo) a llevar a cabo el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad.

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, surge para dar cumplimiento al mandato de desarrollo reglamentario establecido en el artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007. Del mismo modo, “sirve de instrumento para impulsar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres conforme a lo dispuesto en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española, y el artículo 14 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, dado que los planes y medidas de igualdad en las empresas son un instrumento eficaz para combatir las posibles formas de discriminación existentes en el ámbito de las organizaciones y para promover cambios culturales que eviten sesgos y estereotipos de género que siguen frenando la igualdad real entre mujeres y hombres. Además, los planes de igualdad también se articulan como un instrumento de mejora de las organizaciones en cuanto a su imagen, clima laboral y rentabilidad.”

Sin perjuicio de previsiones distintas acordadas en convenio colectivo, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, de conformidad con lo previsto en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, establece que “los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras”. En las empresas donde no exista la representación legal referida, el plan de igualdad será negociado con “los sindicatos más representativos y con los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa”.

Asimismo, de acuerdo al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que complementa la regulación contenida en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, los planes de igualdad deben incluir un Registro Retributivo, así como una Auditoría Retributiva que compruebe si el sistema retributivo de la organización, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.



Con estos dos últimos Reales Decretos se avanza en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, principalmente en los ODS 5 (“Igualdad de género”) y 8 (“Trabajo decente y crecimiento económico”), y en concreto en el cumplimiento de las metas que se indican a continuación:

- 5.1. Poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres
- 5.2. Eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas en los ámbitos públicos y privados
- 5.4 Reconocer la importancia de los cuidados y fomentar la corresponsabilidad
- 5.5. Asegurar la participación plena y efectiva de mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo
- 8.5. Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor

### 3. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

El presente Plan de Igualdad ha sido suscrito por la **Comisión Negociadora** del Plan de Igualdad de **COBSER CONSULTING S.L.** constituida por:

En representación de la empresa:

- Alexandrina Alexandrova, directora financiera y RRHH
- Silvia Parodi, directora de operaciones

Por parte de la representación de la plantilla:

- Teresa Oterino, representante de UGT

Las partes negociadoras han acordado que la Comisión Negociadora tiene las siguientes competencias:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integran el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- 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.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

Las personas que integran la Comisión Negociadora 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.

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 integran la comisión serán sustituidas. 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.

## 4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente Plan de Igualdad va dirigido a todas las personas trabajadoras de **COBSER CONSULTING, S.L.**, independientemente de su forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicios.

El ámbito territorial se localiza en Madrid, España, siendo el domicilio de la organización el siguiente:

- C/ Antonio López 236, 28026, Madrid, Madrid

El actual Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años, desde el día 07 de julio de 2022 al día 07 de julio de 2026.

Una vez finalizada su vigencia, se mantendrá en vigor hasta la aprobación del siguiente, acordado por las partes negociadora sin que, en su caso, su duración máxima exceda del periodo de 4 años previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020.

El plan de igualdad se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o que la experiencia indique su necesario ajuste, pudiéndose establecer acciones específicas dirigidas a grupos de interés de la entidad.

## 5. INFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

### 5.1. DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

COBSER CONSULTING, S.L. inició su actividad profesional, en el año 2003, con el propósito de **dar respuesta a las necesidades del mercado en materia de Continuidad de Negocio y Tecnología**. Con el tiempo la empresa se fue enfocando en la consultoría de Continuidad de Negocio, donde su conocimiento y metodología, enfocada a procesos y contingencias parciales, comenzó a aportar mayor valor diferencial a su clientela.

Actualmente, **su metodología se ha consolidado y trabajan con empresas del IBEX, siendo una empresa referente en Continuidad de Negocio**. Ha diseñado servicios específicos de Continuidad de Negocio y Resiliencia Operacional, y en su plantilla cuentan con el mayor número de consultores y consultoras certificadas y especialistas en Continuidad de Negocio y Resiliencia. Una vez afianzada su área de Consultoría, decidieron **diversificar sus actividades creando un área de Servicios Profesionales, desde donde impulsan los proyectos tecnológicos** para su clientela

Su andadura en el mercado les ha hecho contar con los y las mejores especialistas en Robotización y Automatización de Procesos, Big Data, Ciberseguridad y Compliance, donde también ofrecen software relacionado con estas prácticas tecnológicas.

Desde hace ya más de diecinueve años, la Unidad de Servicios Profesionales de COBSER CONSULTING, S.L. realiza proyectos de tecnología, servicios y soluciones; colaborando con las empresas en su camino hacia las tecnologías de hoy y del futuro, hacia la transformación digital de su negocio.

## 5.2. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

La **misión** de COBSER CONSULTING, S.L. es conseguir un **modelo de gestión integral que permita la provisión de servicios**, de acuerdo con los parámetros de calidad requeridos por la clientela, **a través de una constante actualización**, en consonancia con el gran dinamismo que caracteriza a este sector; y, apoyando el desarrollo de nuestros y nuestras profesionales para obtener compromiso y calidad, fomentando el potencial de cada uno/a.

Los valores y creencias que conforman la cultura de COBSER CONSULTING, S.L. y que se transmiten a través del ejemplo son:

- Responsabilidad
- Trato justo
- Respeto mutuo
- Integridad
- Transparencia
- Excelencia
- Liderazgo
- Trabajo en equipo y Conciencia de unidad

La política de Responsabilidad Social Corporativa de COBSER CONSULTING, S.L. tiene como objetivo la creación de valor sostenible en el largo plazo para su clientela, empleados y empleadas, accionistas, proveedores y la sociedad en general. Con este fin, los compromisos de buen gobierno, ética e integridad, derechos humanos y transparencia financiera e informativa se plasman en todas las actuaciones y en todos los ámbitos donde están presentes.

### 5.3. ORGANIGRAMA



## 6. RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO

### ÁREA DE ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

#### Fortalezas

- El personal encargado de realizar la selección tiene formación en Igualdad

#### Debilidades

- Se observa que en la totalidad de incorporaciones recientes predomina la presencia masculina.
- No dispone de un procedimiento estandarizado para la contratación con carácter objetivo en la que no se tenga en cuenta situaciones como la situación personal, familiar, etc

#### Recomendaciones:

- Elaborar un procedimiento estandarizado para la contratación con carácter objetivo
- Implantar acciones positivas para fomentar la incorporación de la mujer en la empresa.

### ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

#### Debilidades

- Los grupos profesionales más altos están ocupados, en su mayoría por hombres.
- Encontramos segregación horizontal en la empresa.

#### Recomendaciones:

- Fomentar la incorporación de hombres y mujeres en los puestos donde están menos representados o representadas.



## ÁREA DE FORMACIÓN PROFESIONAL

### Fortalezas

- La empresa dispone de un Plan de Formación anual en el cual se recogen todas las peticiones de la plantilla.

### Debilidades

- Se aprecia mayor formación entre la plantilla masculina
- Los hombres solicitan más permisos para la formación

### Recomendaciones:

- Elaborar un protocolo estandarizado para la solicitud de la formación que abarque a toda la empresa y que esté al alcance de toda la plantilla.
- Realizar formación básica en igualdad para toda la plantilla
- Realizar formación especializada en igualdad para RRHH y Dirección

## ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL

### Fortalezas

- No existe puestos en los que resulte más difícil la promoción. Mucha de la promoción que se contempla en la empresa viene establecida por convenio
- Aunque promocionan más hombres que mujeres la diferencia no es muy significativa

### Debilidades

- No existe un procedimiento de convocatoria interna de plaza vacante antes de sacarla externamente.
- No existe un procedimiento de promoción interna
- Un porcentaje, poco significativo de mujeres considera que se prefiere a los hombres para promocionar. Al igual un porcentaje un poco más alto considera que las propias mujeres tienen menos disponibilidad para promocionar

### Recomendaciones:

- Elaborar un procedimiento de promoción interna
- Elaborar un procedimiento de convocatoria de plaza vacante de manera interna
- Incentivar la promoción por parte de la empresa desde todos los puestos y categorías, adaptando ésta a las características de cada uno de ellos.

### ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO

#### Fortalezas

- No existe materia que se regule de forma diferenciada para hombres que para mujeres
- El contrato más empleado en COBSER es el del Indefinido a tiempo completo.

#### Debilidades

- No existe procedimiento de teletrabajo, aunque es la modalidad más utilizada en la empresa

#### Recomendaciones:

- Elaborar un procedimiento de teletrabajo aplicable a los puestos que lo puedan ejercer.

### ÁREA DE RETRIBUCIONES

#### Fortalezas

- La empresa retribuye con otros complementos no especificados en el convenio y su asignación no influye en el tipo de contrato o jornada.
- COBSER cuenta con una definición de los diferentes puestos de trabajo y una valoración de estos.
- Los aumentos se establecen a partir de objetivos marcados con anterioridad

### ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

#### Debilidades

- Existen puestos, grupos profesionales y departamentos feminizados y masculinizados reproduciendo la segregación horizontal.

#### Recomendaciones:

- Aplicar medidas de acción positiva para que tanto mujeres y hombres ocupen todos los puestos y categorías en la empresa.

## ÁREA DE EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN

### Fortalezas

- El ejercicio de los derechos de conciliación no influye en las posibilidades de promocionar
- Existen medidas de flexibilidad en la hora de entrada y salida, una vez se haya acordado con dirección
- Los alargamientos de jornada o la realización de horas extraordinarias se compensa con tiempo libre.

### Debilidades

- El personal de COBSER puede acogerse a los derechos de conciliación en la práctica diaria solamente si la característica del proyecto lo permite.
- No se incentiva que los hombres hagan uso de los permisos para el cuidado de personas.
- No existe un procedimiento de desconexión digital
- Existen diferencias en cuanto a la percepción de hombres y mujeres respecto a las medidas de corresponsabilidad que existen en la empresa.

### Recomendaciones:

- Intentar adaptar, en la medida de lo posible, los derechos de conciliación a todos los puestos independientemente del proyecto en el que estén englobados.
- Incentivar el uso de permisos para el cuidado de personas
- Elaborar un procedimiento de desconexión digital
- Difundir las medidas de conciliación con las que cuenta la empresa.

### ÁREA DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

#### Fortalezas

- Cuenta con un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

#### Debilidades

- Existe un alto porcentaje de la plantilla que desconoce si la empresa cuenta con dicho protocolo.

Recomendaciones:

- Difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo entre toda la plantilla.

### ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE

#### Fortalezas

- La comunicación con la plantilla es fluida y siempre se intenta que sea lo más inclusiva posible.

#### Debilidades

- No cuenta con una guía de lenguaje inclusivo propia y al alcance de toda la plantilla.
- Existen en redes sociales algunas referencias a lenguaje no inclusivo que se deberían de corregir.

Recomendaciones:

- Elaborar una guía propia de lenguaje inclusivo
- Revisar toda la documentación, redes sociales, etc que tiene la empresa para adaptarlas con un lenguaje inclusivo.

### ÁREA DE SALUD LABORAL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO

#### Fortalezas

- Se aplica la normativa de prevención

#### Debilidades

- Las personas encargadas no tienen formación en igualdad.

Recomendaciones:

- Realizar formación a las personas encargadas del área de prevención

### ÁREA DE PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

#### Debilidades

- No existe un protocolo para víctimas de violencia de género.

Recomendaciones:

- Elaborar un protocolo para víctimas de violencia de género

## 7. RESULTADOS AUDITORÍA RETRIBUTIVA

### 7.1. PROMEDIOS DE RETRIBUCIÓN EFECTIVA SEGÚN LOS PUESTOS DE IGUAL VALOR

8. En el **Total de Salario Base**, la diferencia de retribución entre hombres y mujeres es del 8% del salario masculino sobre el femenino.
9. Los **Complementos Salariales** únicamente los perciben las mujeres en la empresa. Por tanto, no existe comparación posible entre un sexo y otro según las escalas de los puestos de trabajo analizados en la auditoría.
10. En el **Total Complementos Extrasalariales**, la diferencia de retribución entre hombres y mujeres es del 104% del salario femenino sobre el masculino.  

Estos conceptos incluyen los tickets o dietas y el seguro de vida. Ambos los perciben más las mujeres, siendo uno atribuido según el puesto y funciones y el otro por voluntad del trabajador y/o la trabajadora.
11. En el Total Retribución (sumatorio del salario base, total complementos salariales y total extrasalariales), la diferencia salarial entre hombres y mujeres es del 7% del salario masculino sobre el femenino.

Si desgranamos por escalas, encontramos:

Escala 02: únicamente encontramos a una mujer en esta escala

Escala 03: únicamente encontramos a un hombre en esta escala

Escala 04: únicamente encontramos a una mujer en esta escala

Escala 05: La diferencia en el salario base es del 7% del salario femenino sobre el masculino. La diferencia del total retribuciones es la misma, ya que en esta escala no se perciben complemento salariales ni extrasalariales.



Escala 06: La diferencia en el salario base es del 5% del salario femenino sobre el masculino. La diferencia en el total de percepciones extrasalariales es del 69% del salario femenino sobre el masculino.

## 8. OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

### 8.1. OBJETIVO GENERAL

**GARANTIZAR LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN  
COBSER CONSULTING S.L.**

### 8.2. OBJETIVOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS POR ÁREAS

- ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN: *Conseguir un proceso de selección y contratación igualitario y equitativo entre mujeres y hombres*
- ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL: *Lograr una clasificación profesional libre de sesgo de sexo y equilibrada*
- ÁREA DE FORMACIÓN PROFESIONAL: *Conseguir una formación para todos y todas los/las trabajadores y trabajadoras igualitaria.*
- ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL: *Implantar procesos de promoción profesional transparentes y al alcance de todas y todos de forma igualitaria.*
- ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO: *Asegurar unas condiciones de trabajo óptimas y equitativas para toda la plantilla.*
- ÁREA DE RETRIBUCIONES: *Asegurar una retribución equilibrada, equitativa e igualitaria para toda la plantilla con independencia del sexo y puesto de trabajo*
- ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA: *Conseguir una representación equilibrada de mujeres y hombres dentro de la plantilla de trabajadores y trabajadoras.*
- ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO: *Conseguir un trato respetuoso y no sexista en la empresa entre mujeres y hombres.*

- ÁREA DE CORRESPONSABILIDAD: *Lograr una conciliación real y efectiva para los trabajadores y las trabajadoras de manera igualitaria*
- ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO: *Lograr en la empresa una comunicación inclusiva.*
- ÁREA DE PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO: *Implementar acciones en la organización que protejan de forma específica a las víctimas de violencia de género y/o que sensibilicen a la plantilla en prevención de la misma.*
- ÁREA DE SALUD LABORAL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO: *Asegurar que se tienen en cuenta las diferencias de sexo y género en la prevención de riesgos laborales.*

### **8.3. OBJETIVOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA**

Según el **artículo 7 del RD 902/2020**:

*“La auditoría retributiva tiene por objetivo obtener la información necesaria para **comprobar si el sistema retributivo de la empresa**, de manera transversal y completa, **cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución**. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.*”

## 9. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS DEL PLAN DE IGUALDAD

### 9.1. ÁREA DE PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo específico: Conseguir un proceso de selección y contratación igualitario y equitativo entre mujeres y hombres

<b>ACCIÓN N° 01</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>		
<b>Recoger indicadores anuales sobre los procesos de selección</b>	Cada año recoger información suficiente sobre los procesos de selección realizados en la organización, que permita observar la evolución de la empresa en este aspecto.		
<b>RESPONSABLE</b>	Comisión de seguimiento Departamento de RRHH/dirección		
<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b>	Personal de RRHH encargado de realizar la recopilación		
<b>COSTE</b>	Coste tiempo/hora del personal implicado en la recopilación de los datos.	<b>PRIORIDAD</b>	1
<b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b>	2022 - 2023 - 2024 - 2025 -2026		

### INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Número de CV's recibidos, cuántos son de mujeres y cuántos son de hombres.
- Número de CV's que han pasado el proceso de criba, cuántos son de mujeres y cuántos son de hombres.
- Tipo de pruebas realizadas y criterios de evaluación.
- Número de finalistas tras las pruebas realizadas, cuántos son mujeres y cuántos son hombres, puntuaciones obtenidas.
- Criterio de selección de las personas finalistas y quién ha tomado la decisión final.

<p><b>ACCIÓN N° 02</b></p> <p><b>Revisión y estandarización del proceso de selección</b></p>	<p><b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b></p> <p>Creación de un documento estandarizado que recoja un guion del proceso de selección de personal. En este documento se deben establecer criterios objetivos para la selección del personal (p.ej. rúbricas de evaluación, métodos de doble observación de las candidaturas, relación de pruebas utilizadas, etc...)</p>		
<p><b>RESPONSABLE</b></p>	<p>Comisión de Seguimiento Departamento de RRHH/Dirección</p>		
<p><b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b></p>	<p>Personal de RRHH que dedica su tiempo a la realización de la acción</p>		
<p><b>COSTE</b></p>	<p>Coste tiempo/hora del personal implicado en la redacción del protocolo de selección inclusivo.</p>	<p><b>PRIORIDAD</b></p>	<p>2</p>
<p><b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b></p>	<p>2023</p>		
<p><b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Documento por escrito aprobado en Comisión de Igualdad.</li> <li>- Acta de aprobación.</li> <li>- N° de personas candidatas para ocupar un puesto de trabajo, desagregadas por sexo.</li> <li>- N° de personas que superan las pruebas de selección, desagregadas por sexo y por tipo de prueba empleada para la selección.</li> <li>- N° de personas seleccionadas, desagregadas por sexo.</li> <li>- Informe por escrito que justifique la contratación.</li> </ul>		

## 9.2. ÁREA DE FORMACIÓN

Objetivo específico: Conseguir una formación igualitaria para todas las personas trabajadoras.

<p><b>ACCIÓN N° 03</b></p> <p><b>Cuestionario para la detección de necesidades formativas</b></p>	<p><b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b></p> <p>Elaborar y enviar a la plantilla un cuestionario para identificar aquellas acciones formativas que se adecúen a las necesidades de los hombres y mujeres de la organización. Los datos del cuestionario deberán estar desagregados por sexo, de forma que se identifique especialmente el tipo de formación que le interesa a las mujeres y a sus aspiraciones de promoción profesional.</p>		
<p><b>RESPONSABLE</b></p>	<p>Comisión de Seguimiento Personal de RRHH/Dirección</p>		
<p><b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b></p>	<p>Personal de RRHH encargado de realizar la acción</p>		
<p><b>COSTE</b></p>	<p>Coste tiempo/hora del personal implicado en la elaboración del cuestionario y análisis de resultados.</p>	<p><b>PRIORIDAD</b></p>	<p>1</p>

<b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b>	2023 - 2024 - 2025 - 2026
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Cuestionario de identificación de necesidades formativas difundido a la plantilla anualmente.</li><li>- Análisis de resultados desagregados por sexo.</li><li>- Resultados plasmados en el Plan Formativo anual.</li></ul>



<p><b>ACCIÓN N° 04</b></p> <p><b>Formación en aspectos básicos de igualdad de género para toda la plantilla</b></p>	<p><b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b></p> <p>Realizar formación en materia de igualdad de género que aborde aspectos básicos como el sistema sexo-género, los roles y estereotipos de género, la división sexual en el trabajo, la corresponsabilidad y la prevención del acoso. Dirigida a la plantilla en todos sus niveles de responsabilidad y mandos directivos.</p>		
<p><b>RESPONSABLE</b></p>	<p>Comisión de seguimiento Dirección</p>		
<p><b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b></p>	<p>Personal implicado en la búsqueda de personal experto para llevar a cabo la acción Personal experto en llevar a cabo la formación</p>		
<p><b>COSTE</b></p>	<p>Coste del curso: 66€/persona Formación de 8 horas en modalidad online</p>	<p><b>PRIORIDAD</b></p>	<p>1</p>
<p><b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b></p>	<p>2023 - 2026</p>		
<p><b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b></p>	<p>- Personas formadas, listado de calificaciones y certificación.</p>		

<p><b>ACCIÓN N° 05</b></p> <p><b>Formación en aspectos de RRHH con perspectiva de género al personal encargado de la selección</b></p>	<p><b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b></p> <p>Realizar formación en materia de igualdad de género que aborde aspectos básicos como el sistema sexo-género, los roles y estereotipos de género, y materias más concretas enfocadas a la selección de personal con perspectiva de género.</p>		
<p><b>RESPONSABLE</b></p>	<p>Comisión de seguimiento Dirección</p>		
<p><b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b></p>	<p>Personal implicado en la búsqueda de personal experto para llevar a cabo la acción Personal experto en llevar a cabo la formación</p>		
<p><b>COSTE</b></p>	<p>Coste del curso: 66€/persona Formación de 8 horas en modalidad online</p>	<p><b>PRIORIDAD</b></p>	<p>1</p>
<p><b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b></p>	<p>2023 - 2026</p>		
<p><b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b></p>	<p>- Personas formadas, listado de calificaciones y certificación.</p>		

<b>ACCIÓN N° 06</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>		
<b>Formación en igualdad de género para dirección y cargos intermedios</b>	Realizar formación en materia de igualdad de género que aborde aspectos básicos como el sistema sexo-género, los roles y estereotipos de género para mandos altos e intermedios		
<b>RESPONSABLE</b>	Comisión de seguimiento Dirección		
<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b>	Personal implicado en la búsqueda de personal experto para llevar a cabo la acción Personal experto en llevar a cabo la formación		
<b>COSTE</b>	Coste del curso: 66€/persona Formación de 8 horas en modalidad online	<b>PRIORIDAD</b>	1
<b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b>	2023 - 2026		
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	- Personas formadas, listado de calificaciones y certificación.		

### 9.3. ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL

Objetivo específico: Implantar procesos de promoción profesional transparentes y al alcance de todas y todos de forma igualitaria

<p><b>ACCIÓN N° 07</b></p> <p><b>Establecer itinerarios profesionales</b></p>	<p><b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b></p> <p>Crear un documento que establezca de forma clara y objetiva la forma de migrar hacia otros puestos o categorías profesionales y difundir dicho documento. Estos itinerarios deben contener las competencias y habilidades requeridas en otros puestos y los criterios que utiliza la organización para realizar dicho cambio de puesto, categoría o nivel.</p>		
<p><b>RESPONSABLE</b></p>	<p>Comisión de Seguimiento Personal de RRHH/Dirección</p>		
<p><b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b></p>	<p>Personal de RRHH para llevar a cabo la acción</p>		
<p><b>COSTE</b></p>	<p>Coste tiempo/hora del personal implicado en la elaboración de los itinerarios profesionales.</p>	<p><b>PRIORIDAD</b></p>	<p>2</p>

<b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b>	2023
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Documento con los diferentes itinerarios profesionales establecidos por la organización.</li><li>- Formato utilizado para la difusión de los itinerarios y listado de personas que la han recibido.</li></ul>

<p><b>ACCIÓN N° 08</b></p> <p><b>Establecer canales de comunicación interna de vacantes</b></p>	<p><b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b></p> <p>Comunicar a plantilla la disponibilidad de puestos de trabajo dentro de la empresa, en puestos jerárquicamente superiores, para dar la posibilidad de promocionar a quien lo desee, antes de buscar candidaturas externas para estos puestos</p>		
<p><b>RESPONSABLE</b></p>	<p>Comisión de Seguimiento Personal de RRHH/Dirección</p>		
<p><b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b></p>	<p>Personal de RRHH para llevar a cabo la acción</p>		
<p><b>COSTE</b></p>	<p>Coste tiempo/hora del personal que comunica las vacantes.</p>	<p><b>PRIORIDAD</b></p>	<p>1</p>
<p><b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b></p>	<p>2023 - 2024 - 2025 - 2026</p>		
<p><b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicaciones publicadas y/o enviadas a la plantilla.</li> <li>- Número de personas de la plantilla, desagregado por sexo, que manifiestan su interés en optar a dichos puestos.</li> </ul>		

## 9.4. ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO

Objetivo específico: Asegurar unas condiciones de trabajo óptimas y equitativas para toda la plantilla

<b>ACCIÓN N° 09</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>		
<b>Elaborar un procedimiento de teletrabajo</b>	Elaborar un procedimiento de teletrabajo aplicable a los puestos que lo puedan ejercer		
<b>RESPONSABLE</b>	Comisión de Seguimiento Personal de RRHH/Dirección		
<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b>	Personal de RRHH encargado de elaborar el procedimiento de teletrabajo		
<b>COSTE</b>	Tiempo invertido por el personal de RRHH para elaborar el procedimiento de teletrabajo	<b>PRIORIDAD</b>	1
<b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b>	2023		
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	- Procedimiento de teletrabajo aprobado y difundido entre la plantilla		

## 9.5. ÁREA DE EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivo específico: Lograr una conciliación real y efectiva para los trabajadores y las trabajadoras

<b>ACCIÓN N° 10</b>  <b>Derechos de conciliación</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>  Intentar adaptar, en la medida de lo posible, los derechos de conciliación a todos los puestos independientemente del proyecto en el que estén englobados.		
<b>RESPONSABLE</b>	Comisión de Seguimiento Dirección		
<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b>	Personal de RRHH y dirección encargados de realizar el estudio para ver la viabilidad de la propuesta por parte del empleado o empleada		
<b>COSTE</b>	Tiempo invertido por el personal de RRHH para estudiar cada uno de los casos que se pueda presentar.	<b>PRIORIDAD</b>	1
<b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b>	2023 - 2024 - 2025 - 2026		
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de casos analizados</li> <li>- Número de derechos/permisos concedidos durante el año a personal que en un principio, y debido al proyecto, no podría acogerse a dicho derecho solicitado</li> </ul>		



<p><b>ACCIÓN N° 11</b></p> <p><b>Elaborar un procedimiento de desconexión digital</b></p>	<p><b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b></p> <p>Elaborar un procedimiento que permita a los trabajadores y trabajadoras desconectar de sus actividades laborales fuera de su horario de trabajo, siempre que no perciban un complemento salarial por alta disponibilidad.</p>		
<p><b>RESPONSABLE</b></p>	<p>Comisión de Seguimiento Dirección/ Personal de RRHH</p>		
<p><b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b></p>	<p>Personal de RRHH encargo de realizar el procedimiento de desconexión digital</p>		
<p><b>COSTE</b></p>	<p>Tiempo invertido por el personal de RRHH para elaborar el procedimiento</p>	<p><b>PRIORIDAD</b></p>	<p>1</p>
<p><b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b></p>	<p>2023</p>		
<p><b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b></p>	<p>- Procedimiento de desconexión digital</p>		

<p><b>ACCIÓN N° 12</b></p> <p><b>Documento de medidas de conciliación</b></p>	<p><b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b></p> <p>Elaborar un documento recopilatorio de todas las medidas de conciliación aplicables en la empresa, incluidas las legales y las del Convenio Colectivo, además de las posibles mejoras particulares dentro de la organización y difundirlo entre la plantilla</p>		
<p><b>RESPONSABLE</b></p>	<p>Comisión de Seguimiento Dirección/ Personal de RRHH</p>		
<p><b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b></p>	<p>Personal de RRHH encargo de realizar el documento y darle difusión</p>		
<p><b>COSTE</b></p>	<p>Tiempo invertido por el personal de RRHH para elaborar el documento y darle difusión</p>	<p><b>PRIORIDAD</b></p>	<p>2</p>
<p><b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b></p>	<p>2023</p>		
<p><b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Documento recopilatorio de las medidas</li> <li>- Número de difusiones realizadas</li> </ul>		

## 9.6. ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Objetivo específico: Conseguir una representación equilibrada de mujeres y hombres dentro de la plantilla de trabajadores y trabajadoras

<b>ACCIÓN N° 13</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>		
<b>Criterio de preferencia del sexo infrarrepresentado</b>	En igualdad de condiciones, escoger como último criterio el sexo infrarrepresentado, en los procedimientos de contratación		
<b>RESPONSABLE</b>	Comisión de Seguimiento Personal de RRHH/Dirección		
<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b>	Personal de RRHH para realizar la valoración de condiciones		
<b>COSTE</b>	Tiempo invertido por el personal responsable	<b>PRIORIDAD</b>	1
<b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b>	2023 - 2024 - 2025 - 2026		
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evolución anual de la segregación horizontal por departamentos y puestos de trabajo de la empresa.</li> <li>- Evolución anual de la segregación vertical por niveles jerárquicos y puestos de responsabilidad de la empresa.</li> </ul>		

## 9.7. ÁREA DE RETRIBUCIONES

Objetivo específico: Asegurar una retribución equilibrada, equitativa y igualitaria para toda la plantilla con independencia del sexo y puesto de trabajo

<b>ACCIÓN N° 14</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>		
<b>Difundir las descripciones de puestos y la VPT</b>	Actualizar y difundir las descripciones de puestos utilizadas para la auditoría, conjuntamente con la valoración de los mismos a toda la plantilla		
<b>RESPONSABLE</b>	Comisión de Seguimiento Personal de RRHH		
<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b>	Personal de RRHH encargado de llevar a cabo la actualización y difusión de las DPT		
<b>COSTE</b>	Tiempo invertido por el personal de RRHH para llevar a cabo la actualización y difusión de las DPT	<b>PRIORIDAD</b>	1
<b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b>	2023		
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actualizaciones de las DPT</li> <li>- Forma y lista de distribución de dicho documento, que verifique la difusión de la plantilla</li> </ul>		

<p><b>ACCIÓN N° 15</b></p> <p><b>Informar anualmente a la plantilla del porcentaje de brecha</b></p>	<p><b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b></p> <p>Tras la renovación del registro retributivo, informar anualmente de la brecha salarial existente en la organización, tanto en los conceptos globales como en los diferentes puestos, categorías o niveles utilizados para elaborar dicho registro. Preferiblemente, esta comunicación se realizará el 22 de febrero ( Día de la Igualdad Salarial)</p>		
<p><b>RESPONSABLE</b></p>	<p>Comisión de Seguimiento Personal de RRHH</p>		
<p><b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b></p>	<p>Personal de RRHH encargado de llevar a cabo la actualización y difusión de las DPT</p>		
<p><b>COSTE</b></p>	<p>Tiempo invertido por el personal de RRHH para llevar a cabo la difusión del porcentaje de brecha</p>	<p><b>PRIORIDAD</b></p>	<p>1</p>
<p><b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b></p>	<p>2023 - 2024 - 2025 - 2026</p>		
<p><b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b></p>	<p>- Forma y lista de distribución de dicho documento, que verifique la difusión de la plantilla</p>		

<b>ACCIÓN N° 16</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>		
<b>Incluir las DPT's y VPT's en el paquete de socialización de la organización</b>	Incluir, dentro de la documentación que se ofrece al nuevo personal cuando se incorpora a la organización, las descripciones de puestos y las valoraciones de puestos establecidas en la auditoría retributiva		
<b>RESPONSABLE</b>	Comisión de Seguimiento Personal de RRHH		
<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b>	Personal de RRHH encargado de incluir la documentación el paquete de bienvenida		
<b>COSTE</b>	Tiempo invertido por el personal de RRHH para incluir dicha información	<b>PRIORIDAD</b>	1
<b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b>	2022- 2023 - 2024 - 2025 - 2026		
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	- Listado de personas que han recibido dicha documentación al incorporarse a la organización		

<p><b>ACCIÓN N° 17</b></p> <p><b>Actualización y revisión de las DPT's</b></p>	<p><b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b></p> <p>Establecer una revisión, al menos bianual, de las diferentes descripciones de puestos de trabajo y categorías profesionales para asegurar que las tareas, competencias, responsabilidades y condiciones laborales establecidas en la presente auditoría sean aplicables durante, al menos, un periodo de vigencia de la misma</p>		
<p><b>RESPONSABLE</b></p>	<p>Comisión de Seguimiento Personal de RRHH</p>		
<p><b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b></p>	<p>Personal de RRHH encargado de realizar la revisión</p>		
<p><b>COSTE</b></p>	<p>Tiempo invertido por el personal de RRHH para realizar la revisión</p>	<p><b>PRIORIDAD</b></p>	<p>1</p>
<p><b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b></p>	<p>2024 - 2026</p>		
<p><b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Descripciones de puestos actualizadas, con los cambios incorporados</li> <li>- Listado de personas a las que se le han comunicado cambios en las Descripciones de puestos de trabajo</li> </ul>		

## 9.8. ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo específico: *Conseguir un trato respetuoso y no sexista en la empresa entre mujeres y hombres.*

<b>ACCIÓN N° 18</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>		
<b>Difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo</b>	Dar a conocer y poner al alcance de toda la plantilla el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo de la entidad		
<b>RESPONSABLE</b>	Comisión de Seguimiento Personal de RRHH/Dirección		
<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b>	Personal de RRHH implicado en la difusión del protocolo		
<b>COSTE</b>	Tiempo invertido por el personal de RRHH para la difusión del protocolo	<b>PRIORIDAD</b>	1
<b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b>	2023 - 2024 - 2025 -2026		
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	- Número de difusiones realizadas anualmente		



<p><b>ACCIÓN N° 19</b></p> <p><b>Sensibilización a la plantilla en acoso sexual y por razón de sexo</b></p>	<p><b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b></p> <p>Realizar al menos una acción de sensibilización (campaña vía mailing, distribución de información sobre acoso sexual, etc) a la plantilla para sensibilizar sobre el acoso sexual y por razón de sexo, como formas de acoso específicas separadas del acoso laboral.</p>		
<p><b>RESPONSABLE</b></p>	<p>Comisión de Seguimiento Personal de RRHH/Dirección</p>		
<p><b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b></p>	<p>Personal de RRHH implicado en la búsqueda de la formación Personal especializado en la impartición del curso</p>		
<p><b>COSTE</b></p>	<p>Tiempo invertido por el personal de RRHH para organización de las acciones de sensibilización</p>	<p><b>PRIORIDAD</b></p>	<p>1</p>
<p><b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b></p>	<p>2023 - 2026</p>		
<p><b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Personas matriculadas desagregadas por sexo</li> <li>- Diplomas expedidos de finalización de la formación, desagregados por sexo</li> </ul>		

## 9.9. ÁREA DE COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y LENGUAJE NO SEXISTA

Objetivo específico: Lograr en la empresa una comunicación inclusiva.

<b>ACCIÓN N° 20</b>  <b>Elaborar una guía propia de lenguaje inclusivo</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>  Redacción de una guía propia de lenguaje inclusivo y su difusión para toda la plantilla		
<b>RESPONSABLE</b>	Comisión de Seguimiento Personal de RRHH/Dirección		
<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b>	Personal especializado para realizar la guía propia de lenguaje inclusivo		
<b>COSTE</b>	Contratación de personal experto para la realización de la guía	<b>PRIORIDAD</b>	2
<b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b>	2024		
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Guía de lenguaje inclusivo</li> <li>- Número de difusiones realizadas</li> </ul>		

<b>ACCIÓN N° 21</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>		
<b>Revisión lenguaje inclusivo</b>	Realizar revisión a la documentación, redes sociales, etc que tiene la empresa para adaptarla con lenguaje inclusivo		
<b>RESPONSABLE</b>	Comisión de Seguimiento Personal de RRHH/Dirección		
<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b>	Personal especializado para realizar la revisió		
<b>COSTE</b>	Contratación de personal experto para la realizar la revisión	<b>PRIORIDAD</b>	2
<b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b>	2023		
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	- Número de revisiones y correcciones realizadas		

## 9.10. ÁREA DE PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo específico: Implementar acciones en la organización que protejan de forma específica a las víctimas de violencia de género y/o que sensibilicen a la plantilla en prevención de la misma.

<b>ACCIÓN N° 22</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>		
<b>Protocolo para víctimas de violencia de género</b>	Elaborar un protocolo para víctimas de violencia de género y ponerlo a disposición de toda la plantilla		
<b>RESPONSABLE</b>	Comisión de Seguimiento Personal de RRHH/Dirección		
<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b>	Personal especializado en la redacción de un protocolo de víctimas de violencia de género		
<b>COSTE</b>	300€	<b>PRIORIDAD</b>	1
<b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b>	2023		
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	- Protocolo de víctimas de violencia de género		

### 9.11. ÁREA DE SALUD LABORAL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO

Objetivo específico: Asegurar que se tienen en cuenta las diferencias de sexo y género en la prevención de riesgos laborales.

<b>ACCIÓN N° 23</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>		
<b>Formación al área de prevención</b>	Realizar formación a las personas encargadas del área de prevención		
<b>RESPONSABLE</b>	Comisión de Seguimiento Dirección		
<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b>	Personal especializado para realizar la formación		
<b>COSTE</b>	Tiempo invertido por personal de RRHH en la búsqueda de la formación 65€/hora curso online de 8 horas	<b>PRIORIDAD</b>	2
<b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b>	2024		
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de mujeres y hombres que se matriculan en la formación</li> <li>- Diploma y certificación del curso</li> </ul>		

## 10. CALENDARIO DE ACTUACIONES

<b>11. ÁREA DE PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>					
Acciones	2022	2023	2024	2025	2026
1: Recoger indicadores anuales sobre los procesos de selección	X	X	X	X	X
2: Revisión y estandarización del proceso de selección		X			

<b>ÁREA DE FORMACIÓN</b>					
Acciones	2022	2023	2024	2025	2026
3. Cuestionario para la detección de necesidades formativas		X	X	X	X
4. Formación en aspectos básicos de igualdad de género para toda la plantilla		X			X
5. Formación en aspectos de RRHH con perspectiva de género al personal encargado de la selección		X			X
6. Formación en igualdad de género para dirección y cargos intermedios		X			X

<b>ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL</b>					
Acciones	2022	2023	2024	2025	2026
7. Establecer itinerarios profesionales		X			
8. Establecer canales de comunicación interna de vacantes		X	X	X	X

<b>ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO</b>					
Acciones	2022	2023	2024	2025	2026
9. Elaborar un procedimiento de teletrabajo		X			

<b>ÁREA DE JERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>					
Acciones	2022	2023	2024	2025	2026
10. Derechos de conciliación		X	X	X	X
11. Elaborar un procedimiento de desconexión digital		X			
12. Documento de medidas de conciliación		X			

<b>ÁREA DE INFRRAREPRESENTACIÓN FEMENINA</b>					
Acciones	2022	2023	2024	2025	2026
13. Criterio de preferencia del sexo infrarrepresentado		X	X	X	X

<b>ÁREA DE RETRIBUCIONES</b>					
Acciones	2022	2023	2024	2025	2026
14. Difundir las descripciones de puestos y la VPT		X			
15. Informar anualmente a la plantilla del porcentaje de brecha		X	X	X	X
16. Incluir las DPT's y VPT's en el paquete de socialización de la organización	X	X	X	X	X
17. Actualización y revisión de las DPT's			X		X

<b>ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</b>					
Acciones	2022	2023	2024	2025	2026
18. Difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo		X	X	X	X
19. Sensibilización a la plantilla en acoso sexual y por razón de sexo		X			X

<b>ÁREA DE COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y LENGUAJE NO SEXISTA</b>					
Acciones	2022	2023	2024	2025	2026
20. Elaborar una guía propia de lenguaje inclusivo			X		
21. Revisión lenguaje inclusivo		X			



<b>ÁREA DE PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO</b>					
Acciones	2022	2023	2024	2025	2026
22. Protocolo para víctimas de violencia de género		X			

<b>ÁREA DE SALUD LABORAL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO</b>					
Acciones	2022	2023	2024	2025	2026
23. Formación al área de prevención			X		

## 11. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Para una correcta aplicación del presente Plan de Igualdad de **COBSER CONSULTING S.L.**, se ha creado una Comisión de Igualdad o Comisión de Seguimiento, constituida por:

En representación de la organización:

- Alexandrina Alexandrova, directora financiera y RRHH
- Silvia Parodi, directora de operaciones

En representación de los trabajadores y trabajadoras:

- UGT designará en su momento la persona responsable del seguimiento del Plan de Igualdad de COBSER CONSULTING, S.L.

La Comisión de Seguimiento será en todo momento responsable de la implantación y seguimiento de las medidas que se lleven a cabo, y podrá pedir la colaboración de aquellas personas que pueda considerar claves para realizar las actividades.

El seguimiento de las medidas deberá realizarse de forma periódica conforme estipula el calendario de actuaciones del plan de igualdad.

En cualquier momento, las medidas puedan ser revisadas con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas en función de los efectos que se vayan apreciando.

La composición de la Comisión de Seguimiento es la que figura, sin perjuicio de que ambas partes puedan proceder a la sustitución de sus miembros en función de causas justificadas.

Dicha comisión acuerda reunirse mínimo dos veces al año.

Sus funciones serán las siguientes:

- ➔ Dinamización y control de la puesta en marcha de las acciones del Plan de Igualdad.
- ➔ Supervisión de la ejecución del Plan.
- ➔ Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de las diferentes herramientas de seguimiento, en especial sobre los indicadores.

- Valoración del impacto de las acciones implantadas.
- Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso empresarial con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Las reuniones de la Comisión de Seguimiento recogerán en acta los informes de la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad.

## 12. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

Para poder comprobar la implantación correcta del presente plan de igualdad, se realizará una **evaluación intermedia** sobre los logros y las dificultades durante la ejecución, y una **evaluación final** cuando finalice la vigencia del Plan. Esta evaluación se hará mediante informes sobre cada uno de los objetivos fijados en el Plan de igualdad. Además, podrán contemplar la adopción de medidas correctoras, así como la incorporación de todas aquellas medidas que la organización considere necesarias para poder consolidar correctamente la igualdad de oportunidades.

Además de lo anterior, se hará un **informe de seguimiento trimestral** al implementar cada bloque de medidas, que debe aportar una visión concreta de los resultados obtenidos con la finalidad de conocer el grado de cumplimiento de cada acción. En el Anexo 1.1 se facilita una ficha para el seguimiento de las acciones.

Por otra parte, la evaluación del Plan de Igualdad contará con diferentes instrumentos de medida. En primer lugar, se ha construido un **Cuestionario de Percepción de la Igualdad de la Organización** que se administrará en la evaluación intermedia y final. Dicho cuestionario se ha elaborado tomando como ejemplo otros cuestionarios como el elaborado por el Instituto Andaluz de la Mujer, el cuestionario de igualdad en la organización del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, y otro elaborado por Comisiones Obreras. Con dicho cuestionario se pretende averiguar necesidades que percibe la plantilla en cuestión de igualdad e ir incorporando o mejorando las medidas propuestas. En segundo lugar, se utilizará la **herramienta de Registro Retributivo** para evaluar aspectos cuantitativos con criterios de objetividad.

Para la evaluación de las medidas propuestas se han descrito los **indicadores cuantitativos y cualitativos** en el apartado "Descripción de medidas concretas"

## **13. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD**

El presente plan de igualdad debe ser revisado, de acuerdo al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a)** Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
- b)** Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c)** En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d)** Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial a 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.
- e)** Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.
- f)** Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

En cualquiera de las situaciones anteriores, la Comisión Negociadora se reunirá con el objetivo de realizar las modificaciones pertinentes para adaptar el plan a las circunstancias en las que se encuentre la organización.

Para la prevención de modificaciones durante la vigencia del plan se disponen en el punto anterior seguimientos anuales y evaluaciones intermedias.

Por otra parte, en el caso de producirse discrepancias en el seno de la Comisión de Igualdad en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del presente Plan de Igualdad, la Comisión podrá:

1. Desarrollar un informe que incluya:

- Naturaleza de la discrepancia que ha motivado el bloqueo.
- Propuesta de nuevas acciones a desarrollar a raíz del bloqueo y resultados de las votaciones en el seno de la Comisión.
- Calendario de ejecución, responsables e indicadores de seguimiento y evaluación para las nuevas acciones propuestas.
- Este informe deberá ser aprobado por la Comisión de Igualdad por consenso e incluido como Anexo en las memorias finales del presente Plan de Igualdad.

2. Acudir al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje FSP (SIMA-FSP), para que resuelva la discrepancia en favor de una de las dos partes negociadoras (empresa o social).

## 14. ANEXOS

### 14.1. FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIONES

**FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIONES**

Acción	(Especificar)		
Persona/Departamento responsable			
Fecha implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
<b>Indicadores de seguimiento</b>			
<b>Indicadores de resultado</b>			
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada
Indicar el motivo por el que la acción no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos	<input type="checkbox"/>	
	Falta de recursos materiales	<input type="checkbox"/>	
	Falta de tiempo	<input type="checkbox"/>	
	Falta de participación	<input type="checkbox"/>	
	Descoordinación con otros departamentos	<input type="checkbox"/>	
	Desconocimiento del desarrollo	<input type="checkbox"/>	
	Otros motivos (especificar)	<input type="checkbox"/>	
<b>Indicadores de proceso</b>			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
<b>Indicadores de impacto</b>			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			

## 14.2. CONCEPTOS BÁSICOS:

- Análisis con perspectiva de género: Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc., entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.
- Auditoría de género: Análisis y evaluación de políticas, programas e instituciones en cuanto a cómo aplican criterios relacionados con el género.
- Brecha salarial: Se refiere a las diferencias salariales entre mujeres y hombres, tanto en el ejercicio de trabajos iguales como la producida en los trabajos “feminizados”, es decir, trabajos donde la mayoría de personas que ocupan los puestos son mujeres.
- Corresponsabilidad: Compromiso social de hombres, mujeres, administraciones públicas, empresas y sindicatos para cuidar y hacerse cargo en igual medida y valor de lo reproductivo y lo productivo, lo doméstico y lo público, del cuidado y del sustento.
- Diagnóstico de situación: Según el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, consiste en un estudio cuantitativo y cualitativo de la situación de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que proporciona información sobre la estructura organizativa de la entidad y de la situación de las personas que allí trabajan. Su participación en todos los procesos y sus necesidades detecta las posibles desigualdades o discriminaciones por razón de sexo y sustenta la realización del Plan de Igualdad.
- Doble jornada: Es aquella que comprende, tanto la jornada laboral, como las horas de trabajo doméstico no remunerado. Esto implica que la mujer, aun habiéndose incorporado al mercado de trabajo, sigue asumiendo, en exclusiva o al menos en gran medida, la responsabilidad relacionada con las tareas domésticas.
- Indicadores de género: Son variables de análisis que describen la situación de las mujeres y los hombres en la sociedad.



- Lenguaje sexista: Es aquel uso que se hace del lenguaje, donde se oculta, se subordina, se infravalora y se excluye a la mujer.
- Segregación horizontal del trabajo: implica un acceso diferencial entre hombres y mujeres a ocupaciones y puestos de trabajo, ramas y categorías ocupacionales, de acuerdo con estereotipos y roles de género.
- Segregación vertical del trabajo: implica un acceso diferencial entre hombres y mujeres a las diferentes jerarquías dentro de una organización, y que habitualmente sitúa a las mujeres en los escalones inferiores.
- Techo de cristal: son una serie de factores sociales que impiden a las mujeres acceder a los escalones más elevados de las jerarquías de poder, de los cuales el más importante es la maternidad y los cuidados.
- Suelo pegajoso: es el fenómeno que experimentan las mujeres al ver que, por la falta de políticas efectivas de corresponsabilidad y conciliación, les resulta extremadamente costoso aceptar cargos de responsabilidad, y renuncian a estas posibilidades de promoción.