

# I Plan de Igualdad

Predictia Intelligent Data Solutions SL



Versión 1.0

Santander, 29 de marzo de 2022

# Tabla de contenidos

<b>Tabla de contenidos</b>	<b>2</b>
<b>Introducción</b>	<b>3</b>
Presentación de la empresa	3
Marco legal internacional	3
Compromiso de la Empresa con la Igualdad	4
Principios rectores y definiciones que nos inspiran	5
Ámbito de aplicación y vigencia del Plan de Igualdad	8
<b>Diagnóstico de la situación</b>	<b>9</b>
Comisión Negociadora	9
Diagnóstico de la situación	10
Infrarrepresentación de las mujeres en las TICs	16
Conclusiones	18
<b>Plan de Igualdad</b>	<b>21</b>
Objetivo general y específicos	21
Actuaciones previstas e indicadores	22
Temporalización y recursos disponibles	28
<b>Anexos</b>	<b>36</b>
Anexo I. Acta de constitución de la comisión negociadora	37
<b>Bibliografía</b>	<b>41</b>

# 1. Introducción

## 1.1 Presentación de la empresa

Predictia Intelligent Data Solutions SL con NIF B39695564, en adelante **PREDICTIA**, nació en 2008 como una spin-off del grupo de investigación en minería de datos de la Universidad de Cantabria.

Nuestro objetivo es ofrecer soluciones de minería y gestión de datos en el ámbito de la innovación, especialmente en los campos de clima y salud. Estamos especializados en manejo, almacenamiento, acceso y visualización de datos, así como técnicas de minería de datos no estándar, lo que nos permite extraer la información relevante para cada problema específico.

Nuestras soluciones suelen estar basadas en la web (incluido el desarrollo de portales para acceder a la información o el uso de algoritmos de minería de datos en línea). De esta manera proporcionamos soluciones sencillas y listas para usar.

## 1.2 Marco legal internacional

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y la de Beijing de 1995.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre hombres y mujeres, así como la eliminación de desigualdades entre unos y otras son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus países integrantes.

En el ordenamiento jurídico español se contemplan la dimensión formal y material de la igualdad en los artículos 14 y 9.2 de la Constitución Española. Además, La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres legisla que todas las entidades están

obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y varones, plasmadas en los planes de igualdad.

**PREDICTIA**, acogiéndose a la legislación vigente y en el marco de su política de gestión de Recursos Humanos, ha diseñado este I Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres de esta entidad, con el fin de garantizar la igualdad de hombres y mujeres que componen su plantilla.

### 1.3 Compromiso de la Empresa con la Igualdad

El I Plan de Igualdad responde al firme compromiso de PREDICTIA con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres recogida en la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres** (en adelante Ley Orgánica).

A pesar de que la Ley de Igualdad no obliga a PREDICTIA a elaborar un plan de igualdad, atendiendo al número de personas trabajadoras, ha decidido llevarlo a cabo debido a su compromiso con los valores éticos, con los derechos de los y las trabajadoras y su responsabilidad en un avance social imprescindible e ineludible como es la igualdad entre hombres y mujeres.

Este compromiso firme se refleja de forma transversal en todas las acciones que desarrollamos, y no sólo en las materias que incluye este plan, sino de forma transversal en lo que tiene que ver con nuestro trabajo en el manejo, almacenamiento, acceso y visualización de datos. Estamos comprometidos con que la perspectiva de género se incluya dentro de nuestro posicionamiento como empresa.

Este I Plan de Igualdad es resultado de la evaluación del diagnóstico de la situación de nuestra empresa y se adapta a la normativa vigente, recientemente aprobada, tanto el **RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas Urgentes para la Garantía de la Igualdad de Trato y Oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación**; como el **Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro** y el **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres**.

Con la elaboración del presente Plan pretendemos contribuir con el objeto que fundamenta la **Ley Orgánica 3/2007** del derecho a la 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. Especialmente en el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable.

## 1.4 Principios rectores y definiciones que nos inspiran

Nuestro Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas y acciones negociadas con la representación de los trabajadores y trabajadoras, y que se rige por los siguientes principios:

- Diseñado para todas las personas que trabajan en PREDICTIA, no está dirigido exclusivamente a las mujeres, sino a la reflexión de todo el equipo sobre las diferencias y condicionantes que acotan las desigualdades de género en nuestra sociedad.
- Se adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres, no sólo desde el punto de vista de las personas que trabajamos en PREDICTIA, sino en el contenido de nuestro trabajo.
- De naturaleza correctiva y preventiva, pretendiendo así eliminar discriminaciones presentes y futuras por razón de género, y que esta reflexión nos ayude a visibilizar y reflexionar sobre otras discriminaciones presentes en nuestra sociedad, y que inconscientemente reproducimos en nuestra vida laboral, y cotidiana.
- Nuestro Plan es dinámico y está abierto a cambios y nuevas medidas en función de las necesidades que vayamos detectando como consecuencia de su seguimiento. Es un compromiso de la empresa que hará uso de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación. La participación y el diálogo como principio y herramienta de trabajo de todas las partes.

Para asegurar el correcto entendimiento y una interpretación común, se trasladan aquí las definiciones contenidas en la **Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres** que serán más aludidas en nuestro Plan. Cualquier otra definición incluida en la Ley Orgánica será también de aplicación, así como las que aparezcan en el resto de legislación sobre la materia.

### **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.

### **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 o trabajadora 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.

### **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 considerará discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

### **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.

#### **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.

#### **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.

#### **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.

#### **Promoción de la igualdad en la negociación colectiva. Acciones positivas. Art.11**

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán las medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

#### **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 de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

**Tutela jurídica efectiva. Art.12**

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad 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.

**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.

**Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor. Art.28 del Estatuto de los Trabajadores**

El empresario o empresaria está obligado/a a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor a la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

## 1.5 Ámbito de aplicación y vigencia del Plan de Igualdad

El I Plan de Igualdad de PREDICTIA es un documento estratégico de la entidad, que se plantea como “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas entre mujeres y hombres para eliminar la discriminación por razón de género”.

El Plan contiene objetivos, medidas y acciones viables y realistas, tanto en los plazos de su desarrollo como en los recursos requeridos y en las metas planteadas; adaptados a la realidad de la organización y tras el diagnóstico de la situación; evaluables y medibles.

El Plan de Igualdad será de aplicación al equipo humano de la entidad y a toda la política de comunicación y gestión que se lleve a cabo.

El I Plan de Igualdad de PREDICTIA tendrá una vigencia de 4 años desde marzo de 2022 hasta marzo del año 2026. 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.

## 2. Diagnóstico de la situación

### 2.1 Comisión Negociadora

PREDICTIA ha puesto en marcha el equipo de trabajo de la Comisión Negociadora de este primer plan en base a criterios de voluntariedad de las personas responsables del proceso y de paridad, con representación de mujeres y hombres.

La Comisión Negociadora se constituyó el 20 de febrero de 2022 según acta recogida en el Anexo I, asumiendo el encargo del diseño, negociación e impulso del I Plan de Igualdad. Así como su seguimiento y evaluación periódica y final.

La composición actual de la Comisión es la siguiente:

En representación de la dirección de la entidad:

- Daniel San Martín

En representación del Equipo Humano:

- Elena Suárez
- Juan José Sáenz de la Torre

Siendo un plan elaborado de forma voluntaria, tal como se recoge en la Ley Orgánica en su Art. 25:

*2. En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.*

*5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.*

Es por eso que la Comisión Negociadora se ha constituido de forma paritaria en representación del Equipo Humano y que el Plan será consultado y dado a conocer al resto de trabajadores/as, así como al representante legal de los mismos.

La Comisión ha mantenido, desde el inicio del proceso, una actitud transparente con toda la plantilla, informando de los avances y solicitando participación de la misma para la elaboración de propuestas y recomendaciones que han sido recogidas y plasmadas en acciones concretas del Plan de Igualdad.

La Comisión Negociadora, además de los trabajos de elaboración y negociación del Plan de Igualdad, asume el compromiso de realizar una evaluación periódica del desarrollo de las medidas recogidas en el Plan, para valorar la efectividad de las mismas, así como la

evaluación final que servirá de inicio del II Plan de Igualdad, pasando a denominarse Equipo responsable del seguimiento del Plan de Igualdad.

Con el objetivo de conocer la situación real de la entidad en relación con la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres, pasamos a realizar un análisis con perspectiva de género, tanto desde el punto de vista cuantitativo, como cualitativo de la situación de los recursos humanos de la entidad. De esta forma, se conocerá la situación de las personas trabajadoras y se construirán las respuestas para, a través de las acciones recogidas en el Plan, poner solución o mejorar las cuestiones que detecte el diagnóstico deban ser mejoradas.

Este Plan tiene previsto un proceso de actualización continua que involucre a toda la plantilla mediante el envío de cuestionarios, el desarrollo de dinámicas grupales y acciones de formación puntuales, donde se puedan plantear cambios en la dinámica de la empresa, acciones específicas y otro tipo de iniciativas de mejora.

## 2.2 Diagnóstico de la situación

Respecto a la distribución **hombres/mujeres entre la plantilla** nos encontramos con una entidad de 13 miembros (1 mujer y 12 hombres) en los que el 8% son mujeres, por lo que **no cuenta** con una representación equilibrada entre mujeres y hombres en cuanto al número de personas trabajadoras.

La **edad media** de la plantilla es de 28 años, en el caso de las mujeres la edad media es de 28 años.

Si observamos las **cargas familiares**, sólo dos trabajadores hombres cuentan con descendientes a su cargo. Ningún trabajador/a más tiene personas a su cargo, ascendientes, descendientes o personas con discapacidad.

La empresa facilita como **medidas de conciliación**, la flexibilidad total de la jornada, opción a teletrabajo, flexibilidad en la elección de fechas para vacaciones y permisos para cuidados según normativa vigente. Hasta la elaboración de este plan se trataba de unos beneficios reconocidos de mutuo acuerdo, suponiendo este Plan un paso adelante en el reconocimiento de los mismos, que quedarán recogidos por escrito.

En cuanto a la **antigüedad** el 50% del Equipo Humano lleva más de 3 años trabajando en la entidad, siendo 7 personas, el 76% hombres y el 14% mujeres, por lo que se observa permanencia similar en el puesto de trabajo. La antigüedad media de las mujeres es de 3 años.

Respecto a la distribución de la plantilla por **nivel de estudios y puesto de trabajo**, se demuestra que no existen diferencias entre mujeres y hombres entre el nivel formativo y las exigencias de cada puesto de trabajo. El 85% de los trabajadores (1 mujer y 12 hombres) tienen estudios universitarios.

El análisis de las **categorías profesionales** se materializa en el organigrama de la empresa. Existe un único puesto directivo ocupado por un hombre. El 50% de los trabajadores (100% hombres) ejercen como programadores juniors. El 23% tienen la categoría profesional de programadores/as senior, (2 hombres y una mujer). El resto de los trabajadores (15%) ocupa las figuras de analista programador y responsable de comunicación.

Todos los trabajadores/as tienen contratos indefinidos a **jornada completa**. No ha existido ningún caso de reducción por conciliación. En el año 2021 un trabajador redujo su jornada para compatibilizar su trabajo con otro empleo.

Si hablamos del **plan de formación**, PREDICTIA fomenta la formación interna facilitando tiempo y recursos para ello. Parte de la formación se realiza a través de charlas técnicas periódicas impartidas por el propio personal de la empresa. Cabe destacar que uno de los trabajadores está cursando estudios de doctorado en la Universidad de Cantabria mediante un programa de doctorado industrial. Todos los trabajadores/as han realizado la formación relacionada con Prevención de Riesgos Laborales y Vigilancia de la Salud.

Al finalizar cada año se hace una evaluación del rendimiento y resultados de cada trabajador/a para analizar la **promoción de personal**. En base a la misma, se propone, si es pertinente, una actualización de la categoría profesional, salario y se establece un plus de productividad en la nómina de diciembre. Al margen de estas evaluaciones periódicas se realizan, en función del rendimiento de los/as trabajadores/as, evaluaciones y promociones extraordinarias. Como ejemplo, la única trabajadora que hay en plantilla promocionó a la categoría profesional de programadora senior en el mes julio cuando tenía una antigüedad de 6 meses en la empresa. Se trata del caso de promoción más rápido siendo el tiempo medio de promoción de categoría profesional de dos años.

## **Procesos de selección y contratación**

Los procesos de selección de Predictia siguen diferentes caminos según las necesidades de la empresa en el momento. Habitualmente se suele ofertar prácticas remuneradas dentro de la empresa a estudiantes de grados y másteres relevantes en la Universidad de Cantabria (UC), que realizan proyectos propios relacionados con los proyectos que se están ejecutando en ese momento en Predictia. El contacto con estos estudiantes se realiza anualmente, en la Feria de Empleo de la Facultad de Ciencias de la UC. Tras una evaluación satisfactoria de estas prácticas, se les ofrece pasar a trabajar en la empresa. Este ha sido el caso para 4 de las últimas 5 contrataciones. Cuando se han hecho ofertas públicas de trabajo, porque se necesitaba contratar personal en puestos con características muy determinadas, se hace pública la oferta, especificando: la horquilla de remuneración, condiciones laborales (presencialidad/flexibilidad, número de horas) y tareas a cumplir. Estas ofertas están redactadas de manera neutra, de forma no sexista y los procesos de selección utilizan un lenguaje respetuoso, comprometido con la igualdad y bajo el principio de uso del lenguaje no sexista. En el último proceso abierto de selección se recibieron 25 CVs, con un porcentaje de 12% mujeres.

La última oferta publicada en abierto puede consultarse en la página web<sup>1</sup>:

### **Science communication vacancy**

#### **About Predictia**

Predictia is an IT company founded in 2008 specialized in the development of software for the management, post-processing and visualization of datasets in scientific sectors, mostly climate and health. Predictia offers solutions based on web technologies (including the development of web services and portals) for data access and/or online data analytics and post-processing. Predictia's activities keep a good balance between service provision and research activities, mainly in the framework of different international initiatives, which are a key driver of competitiveness for their products.

#### **About the project**

We have been involved in several Copernicus Climate Change Service (C3S) contracts in the last years. In the most recent one we are developing an innovative service for on-demand applying bias-adjustment techniques to climate

---

<sup>1</sup> <https://predictia.es/es/news/job-offer-science-communication>

projections. We are looking for a science communication expert to carry out communication and user engagement activities for this service.

The candidate will closely work with Predictia's engineers and climate scientists communicating user requirements coming from different engagement activities. He/she will present the service in different international climate conferences and workshops and will coordinate the elaboration of online and printed dissemination material.

### **Requirements**

Any technical degree (Physics, Mathematics, Environmental science, Engineering, etc.).

At least one year of experience in science communication (e.g. dissemination activities in EU-H2020 projects).

Knowledge on climate and/or meteorology.

Excellent communication skills in English.

Very good public speaking skills.

Willingness to travel.

### **Conditions**

The position will be located at Predictia's headquarters in Santander.

Full-time contract with flexible hours.

12-month contract renewable

A competitive salary according to the experience of the candidate (from 26k€ to 36k€)

### **Are you interested?**

Send a full CV including contact details to [predictia@predictia.es](mailto:predictia@predictia.es) with the subject "Ref=cop15".

**Salarios:** los puestos de trabajo de PREDICTIA están regulados por el Colectivo Estatal de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contables, empresas de Servicios de Informática y de Estudios de Mercado y de la Opinión Pública. Los baremos salariales aplicados en PREDICTIA están muy por encima de los establecidos en el convenio. En la actualidad PREDICTIA aplica las siguientes figuras profesionales:

- Programador/a junior
- Programador/a senior

- Analista programador
- Jefe superior

La empresa remunera anualmente a los/as trabajadores/as con un plus de productividad a final de año en función del rendimiento de los/as mismos/as. El salario de la trabajadora actualmente en plantilla, de acuerdo a su categoría profesional, se encuentra en el tercil más alto.

**Plan de Prevención de Riesgos Laborales y Vigilancia de la Salud:** La empresa cuenta con un Plan de Prevención de Riesgos Laborales y Vigilancia de la Salud en vigor y actualizado. Este plan fue elaborado y es actualizado con la asistencia técnica de una empresa externa (Serpresan del Grupo Preving).

## **Comunicación externa e interna**

### **Comunicación interna**

Debido al tamaño de la empresa, y su estructura de trabajo semi-presencial la comunicación interna se realiza a través de un reducido número de canales:

- En persona en la oficina: en este ámbito no se ha detectado ningún caso discriminatorio. El lenguaje empleado en el día a día es respetuoso y hay un buen ambiente de trabajo.
- Plataforma Slack: En este ámbito la comunicación es por escrito y el lenguaje empleado en el día a día es respetuoso. Los canales de cada proyecto se emplean para uso exclusivamente profesional, y hay canales dedicados para hablar de forma más distendida. De esta forma se logra una comunicación interna más fluida y dirigida.
- Reuniones telemáticas: Se realizan para la organización del trabajo, discusión de temas técnicos. El lenguaje empleado es respetuoso y hay un clima bueno de trabajo.

### **Comunicación externa**

Los materiales y acciones de comunicación externa de la empresa son no sexistas, empleando un lenguaje inclusivo. Los materiales y herramientas empleados en la comunicación externa son:

- Dossier sobre la empresa: recoge los servicios y productos ofertados por Predictia, presentados de una manera neutra, tanto en el lenguaje escrito como en la imagen. Si bien a día de hoy no se incluyen imágenes de personas en el dossier (p. ej.

usuarios empleando algún servicio), en el proceso de maquetación y diseño de los materiales se tiene en cuenta la representación de género.

- Perfiles en redes: se utiliza en todos los perfiles un lenguaje inclusivo. Para las imágenes de stock, en el caso de que haya presencia de personas, se suele recurrir a repositorios específicos que sean inclusivos (p. ej. Women in tech via Unsplash<sup>2</sup>).
- Página web: el portal principal para la presencia online de la empresa. El lenguaje empleado es no sexista y en el material audiovisual se tiene en cuenta una representación igualitaria.



Figura: ejemplo de material de comunicación (publicación de Twitter Card)

Además, se realizan acciones concretas de comunicación externa:

<sup>2</sup> <https://unsplash.com/s/photos/women-in-tech>

- Participación en eventos comerciales y *matchmaking*: en este caso, la representación de la empresa ha sido siempre masculina, porque la comunicación es responsabilidad de un hombre.
- Participación en Feria de Empleo de la UC: Predictia participa anualmente en la Feria de Empleo de la UC, para entrar en contacto con estudiantes de la Universidad y ofrecer prácticas en la empresa.
- Participación en plataformas estratégicas: a través de la participación en diferentes plataformas (Plataforma Tecnológica del Vino, IPAM, Cluster Tera...), la empresa está en contacto con el resto de actores del sector.

Estas acciones se realizan empleando siempre un lenguaje no sexista ni discriminatorio.

## 2.3 Infrarrepresentación de las mujeres en las TICs

En el año 2018 se publicó el Estudio *Las mujeres en las empresas técnicas y/o tecnológicas de la Red DIE. Medidas de selección y promoción*<sup>3</sup> por la Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y la Secretaría de Estado de Igualdad (Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad).

En dicho estudio las empresas y otros tipos de entidades que integran la Red DIE mantienen el objetivo común de construir un entorno laboral igualitario que convierta la política de igualdad de la empresa en una de las principales estrategias organizativas.

De este estudio se extraen las siguientes conclusiones, las cuales consideramos son un reflejo de la realidad a la que se enfrenta PREDICTIA y las empresas del sector:

Respecto a la segregación ocupacional, que hace referencia a la desigual distribución de mujeres y hombres en el mercado laboral, es uno de los factores que genera desigualdad en el empleo.

La segregación ocupacional puede ser horizontal, es decir, la feminización y masculinización de ciertos sectores, ramas de actividad y puestos de trabajo, y vertical, que hace referencia a la desigual distribución jerárquica según la cual los varones ocupan los puestos más altos y de mayor categoría profesional.

---

<sup>3</sup>

[https://www.igualdadenaempresa.es/recursos/monograficos/docs/Mujeres\\_en\\_empresas\\_tecnicas\\_y\\_tecnologicas\\_Seleccion\\_y\\_promocion.pdf](https://www.igualdadenaempresa.es/recursos/monograficos/docs/Mujeres_en_empresas_tecnicas_y_tecnologicas_Seleccion_y_promocion.pdf)

El mapa de la segregación horizontal muestra cómo las mujeres están presentes mayoritariamente en ocupaciones vinculadas con el ámbito relacional o de cuidados (educación, sanidad, servicios sociales y de atención a personas), como una prolongación del rol que han desempeñado fruto de la tradicional división sexual de trabajo. Estos puestos suelen estar peor valorados y, por tanto, menos remunerados.

En este sentido, las profesiones técnicas y tecnológicas han sido tradicionalmente un ámbito profundamente masculinizado, según evidencian las cifras de Eurostat: En 2017, las mujeres representaban sólo el 17,2% (1,4 millones) de todas las personas empleadas en TIC en la UE (8,4 millones). España empleó, según Eurostat, un 16,1% de mujeres en este sector frente al 83,9% de varones, sensiblemente por debajo de la media de la Unión Europea.

Durante el período 2007-2017, el número total de hombres especialistas en TIC en la UE aumentó en un 45,2%, mientras que el aumento general del número de mujeres fue solo del 4,3%.

Según la Comisión Europea, el capital humano en TIC es una fuerza motriz para las innovaciones digitales y puede considerarse crucial para la competitividad de las empresas en las economías modernas.

Además, aunque este segmento del mercado laboral es relativamente pequeño, el empleo en TIC ha resistido a la crisis económica y se consolida como uno de los sectores donde se van a necesitar más profesionales en los próximos años.

El número de personas empleadas como especialistas en TIC, en la UE-28, creció un 36% durante el período de 2007 a 2017, que fue más de 10 veces superior al correspondiente aumento del empleo total (3,6%).

En España, las mayores tasas de empleo (79,7%) en 2017 se presentaron, tanto en hombres como en mujeres, en las personas formadas en Tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), que es un sector que emplea a un total de 554.123 personas (el 2,9% de la población ocupada) y con un claro potencial de crecimiento.

Ante la evidencia de estos datos cabe hacerse la siguiente pregunta: ¿por qué las mujeres no están presentes en un sector o sectores que ofrecen más empleo y que van a ser claves para la economía del futuro? La escasa presencia de las mujeres en sectores técnicos y

tecnológicos tiene su origen, principalmente, en dos factores: La segregación en la elección académica de hombres y mujeres, y la ausencia de un ámbito empresarial que gestione la atracción y retención del talento con perspectiva de género, sobre todo en los procesos de selección y promoción.

Los datos estadísticos evidencian que las jóvenes eligen estudios relacionados con las humanidades y las ciencias sociales y de la salud, mientras que ellos, por el contrario, se sienten más interesados por las ciencias exactas y los estudios ligados a la tecnología, es decir, por los ámbitos que se conocen como STEM (del inglés, Science, Technology, Engineering, and Mathematics). Una excepción en los ámbitos STEM son los ligados a las ciencias biológicas y de la salud, en los que existe una representación por sexos más equilibrada.

Además, la participación femenina ha sufrido un importante retroceso en los últimos años en la mayoría de las carreras técnicas. En Informática, por ejemplo, en el curso 2012-2013, la representación de mujeres ha pasado del 13,3% al 11,9% del alumnado. Especialmente minoritaria es la presencia de mujeres en Ingeniería del automóvil y en la gran mayoría de las especialidades informáticas. Las carreras técnicas en las que las alumnas tienen más presencia son Ingeniería medioambiental (51%), Ingeniería en diseño industrial (47,2), Ingeniería química industrial (46,2%) y Nanotecnología (40,8%).

De igual modo, en los módulos de Formación Profesional en los módulos de Formación Profesional de grado superior, los estudios con menor representación femenina son los relacionados con los sectores técnicos y tecnológicos: Mantenimiento de vehículos autopropulsados (2,80% de alumnas), Electricidad y electrónica (4,81%), Energía y agua (7,84%), Fabricación mecánica (8,85%) e Informática (11,97%).

Derivada de la escasa presencia de mujeres en estudios técnicos, tecnológicos y científicos, existe una carencia importante de mujeres en las empresas que se dedican a estos ámbitos, que además suelen abandonar sus carreras en mayor medida que los hombres.

## 2.4 Conclusiones

Cómo podemos ver los datos de infrarrepresentación de las mujeres que se reflejan en nuestra empresa son el resultado de un sistema estructural en el que confluyen dos aspectos, la segregación en la elección académica de hombres y mujeres y la ausencia de

un ámbito empresarial que gestione la atracción y retención del talento con perspectiva de género, sobre todo en los procesos de selección y promoción.

Para ello debemos movernos en la reflexión y acción en esos dos niveles y llevar a cabo acciones que repercutan en ambos aspectos.

Si indagamos en las causas subyacentes a esas dos realidades el estudio también nos deja unas pinceladas sobre las mismas, que posteriormente pueden ayudarnos a la hora de buscar actuaciones que tengan más impacto.

- **Roles y estereotipos de género** y la opinión, derivada de estos estereotipos, de que los chicos son mejores en ciencias, mientras que las chicas son más competentes en idiomas, humanidades y ciencias sociales. Estas creencias estereotipadas influyen tanto en la autopercepción de las capacidades de las mujeres y de los hombres, como en las personas que trabajan en su orientación académica y en el conjunto del entorno social (familia y grupo de iguales).
- **Invisibilización de las mujeres y falta de referentes femeninos** relacionados con todos los ámbitos de conocimiento y, especialmente, con el tecnológico en libros de texto, medios de comunicación, internet, etc.
- **Estereotipos sobre las personas que trabajan en este ámbito y el modelo de organización de las empresas:** la idea de que en estos sectores trabajan personas con poca capacidad de relación y que dedican muchas horas al trabajo no resulta atrayente, en especial para las mujeres.
- **Los procesos de selección no se ajustan a criterios de valoración objetivos** según los requisitos del puesto de trabajo. En este sentido, las opiniones basadas en estereotipos de las personas que seleccionan personal restan la posibilidad a las mujeres de optar a determinados empleos en igualdad de condiciones.
- **La imagen que transmite el ámbito de las STEM** respecto al predominio de valores asociados al género masculino en formas de trabajo, liderazgos, etc. Teniendo en cuenta que las mujeres eligen profesiones con un alto componente de proyección social, no se ha puesto suficientemente en valor la repercusión social de las profesiones técnicas y tecnológicas.
- **La falta de mentoras, de modelos de referencia y de redes femeninas.**
- **La dificultad de conciliar trabajo y vida personal** sigue siendo un factor por el cual las mujeres, que continúan asumiendo la mayor parte de las responsabilidades

familiares y de cuidados, descartan trabajar en ciertos sectores asociados con largas jornadas laborales.

Pasaremos en el siguiente apartado del Plan, partiendo de que nos encontramos en un sector que tiene mucho que reflexionar sobre el papel de la mujer en el presente y futuro, a desarrollar qué actuaciones podemos llevar a cabo, para conseguir mejoras en nuestra empresa, que tengan un efecto multiplicador en el sector concreto en el que nos movemos.

## 3. Plan de Igualdad

### 3.1 Objetivo general y específicos

**Objetivo general-** Avanzar en la Igualdad de Oportunidades y trato entre hombres y mujeres en PREDICTIA e integrar la perspectiva de género en la gestión de nuestro trabajo diario, además de contribuir a que el área de las TICs sea un sector de interés y representación para las mujeres.

Áreas de interés	Objetivos específicos
Procesos de selección y contratación	Garantizar la igualdad de oportunidades revisando nuestros procesos de selección.
Clasificación y promoción profesional	Establecer la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción y clasificación.
Formación	<p>Garantizar la igualdad de género en el acceso a la formación en el empleo, que además pueda repercutir en la promoción profesional.</p> <p>Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades, dando a conocer las dificultades de las mujeres en el área de las TICs.</p> <p>Informar a toda la plantilla del plan de igualdad, de sus objetivos y contenidos y formar en materia de igualdad a las personas encargadas del seguimiento del Plan de Igualdad que no tengan ya formación en la materia.</p>
Retribuciones y condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres	Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad de sueldos en trabajos de igual valor.
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación. Mejorar las medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad de los cuidados.
Infrarrepresentación femenina	Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales.
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Prevenir comportamientos de acoso sexual o por razón de sexo.
Riesgos laborales y salud laboral	Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin

	de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.
Comunicación interna y externa	Introducir la dimensión de género en las comunicaciones externas e internas. Tener una actitud proactiva en la comunicación interna y externa, favoreciendo la participación en foros que traten temas profesionales con una perspectiva de género

### 3.2 Actuaciones previstas e indicadores

Objetivos	Actuaciones	Indicadores
<p>Garantizar la igualdad de oportunidades revisando nuestros procesos de selección.</p>	<p>Revisión de los procesos de selección con perspectiva de género, eliminando cualquier criterio que discrimine a las mujeres.</p> <p>Distribuir ofertas en agrupaciones de mujeres profesionales como PyLadies, grupo de desarrolladoras en Python.</p> <p>Explicitar en las ofertas y entrevistas de trabajo las medidas de flexibilidad recogidas en este Plan como herramienta para fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</p> <p>Participar en ferias formativas, universitarias y de empleo que fomenten la visibilización de candidatas mujeres y el campo de las TICs como un sector atractivo para las mujeres, donde poder emplearse y aportar valor.</p>	<p>Revisión de las ofertas por parte del Equipo responsable del seguimiento del Plan de Igualdad</p> <p>Nº de ofertas y nº de canales de distribución profesionales donde se garantice que las candidaturas lleguen a mujeres, garantizando así que lleguen CVs de mujeres.</p> <p>Nº de CVs de mujeres que llegan a cada oferta, intentando un aumento progresivo a lo largo de la implementación de este Plan.</p> <p>Nº de ferias en las que ha participado PREDICTIA, en el caso de tratarse de ferias de captación de candidaturas y nº de CVs de mujeres recibidos.</p> <p>Nº de mujeres en la plantilla.</p>
<p>Establecer la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción y clasificación.</p>	<p>Establecimiento de criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando que sean neutros y no discriminatorios.</p> <p>Impulso de la promoción interna a la plantilla antes que cubrir con convocatorias externas, atendiendo especialmente a la cuestión de género.</p>	<p>Elaboración de criterios de promoción que garanticen la objetividad e igualdad y promuevan la puesta en valor del conocimiento y talento de la plantilla</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se valorarán las cuestiones meramente técnicas y competenciales referidas al puesto de trabajo.</li> <li>- Se elaborará un modelo de entrevista que garantizará la selección por criterios objetivos.</li> <li>- Se valorarán prioritariamente los recursos internos para cubrir vacantes.</li> </ul>

		<p>Nº de procesos de promoción, número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que finalmente promocionan.</p>
<p>Garantizar la igualdad de género en el acceso a la formación en el empleo, que además pueda repercutir en la promoción profesional.</p> <p>Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades, dando a conocer las dificultades de las mujeres en el área de las TICs.</p> <p>Informar a toda la plantilla del plan de igualdad, de sus objetivos y contenidos y formar en materia de igualdad a las personas encargadas del seguimiento del Plan que no tengan formación previa en la materia.</p>	<p>Facilitar el acceso de mujeres y hombres a formación complementaria de forma igualitaria, especialmente en la formación que pueda repercutir en las posibilidades de promoción profesional.</p> <p>Introducir la visión de género en la formación interna que realice PREDICTIA, reflexionando sobre la infrarrepresentación de mujeres en el sector tecnológico.</p> <p>Añadir la visión de género en el trabajo que se realiza, especialmente en la segregación de datos por sexo en los materiales que se manejan.</p> <p>Formar en igualdad al Equipo responsable del seguimiento del Plan de Igualdad.</p> <p>Planificación de horarios de formación compatibles con la vida personal y familiar y que garanticen el acceso a la formación de todas las personas</p> <p>Difusión del I Plan de Igualdad a la plantilla y publicación de éste en la página web.</p>	<p>Nº de formaciones que recibe cada profesional, revisando que sea proporcional e igualitario entre los profesionales hombres y mujeres de la misma categoría.</p> <p>Nº de formaciones internas en las que se trató y debatió sobre cuestiones de género en el sector tecnológico.</p> <p>Nº de acciones de trabajo interno en la que se añadió la segregación o visión de género que antes no existía.</p> <p>Nº de cursos relacionados con igualdad realizados por el Equipo responsable del seguimiento del Plan de Igualdad.</p> <p>Nº de formaciones que han respetado unos horarios compatibles con la conciliación de la vida personal y familiar, es decir, dentro de la horquilla de 9:30 a 17:00.</p> <p>Medidas llevadas a cabo para difundir el Plan de Igualdad entre el Equipo Humano y publicación en su página web.</p> <p>Difusión del plan entre clientes y contrapartes.</p>

<p>Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad de sueldos en trabajos de igual valor.</p>	<p>Implantación de una estructura retributiva clara y transparente siguiendo los principios recogidos en el R.D.902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres siguiendo el principio de transparencia retributiva y la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor.</p>	<p>Anualmente se elabora el registro retributivo según el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y teniendo en cuenta lo relativo al R.D. 902/2020.</p>
<p>Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación.</p> <p>Mejorar las medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad de los cuidados.</p>	<p>Explicitar en las ofertas de trabajo las actuaciones que aquí se recogen como herramientas para fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</p> <p>Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente.</p> <p>Establecimiento de medidas que permitan la elección preferencial del periodo vacacional a las personas con responsabilidades familiares (menores, personas con discapacidad o personas en situación de dependencia a cargo).</p> <p>Adopción de medidas de flexibilidad horaria, en los supuestos de circunstancias relacionadas con la atención de responsabilidades familiares o personales. Posibilidad de teletrabajo, siempre que las funciones y tareas del puesto de trabajo lo permitan.</p> <p>Uso de sistemas de videoconferencias para facilitar el acceso y celebración de reuniones no presenciales.</p> <p>Establecimiento del horario límite máximo para el inicio</p>	<p>Nº y canales de comunicación utilizados para informar sobre los derechos de conciliación.</p> <p>Nº de hombres y mujeres que solicitan y acceden a un derecho de este tipo.</p> <p>Nº de personas que se benefician de las actuaciones de conciliación recogidas.</p> <p>Nº de documentos internos de la entidad en los que se recogen estas medidas concretas, y todas las recogidas en el Plan.</p> <p>Nº de reuniones celebradas en días festivos.</p> <p>Nº de reuniones llevadas a cabo antes de las 9:30 y después de las 17:00.</p>

	<p>y la finalización de reuniones entre las 9:30 y las 17.00 horas y convocarlas con 48 h. de antelación como mínimo para facilitar la conciliación.</p> <p>Al trabajar con organismos de otros países intentar que las reuniones no se lleven a cabo en días festivos del calendario laboral vigente.</p>	
<p>Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales.</p>	<p>Establecimiento de la preferencia de promoción del género subrepresentado a igualdad de méritos y capacidad en el puesto de trabajo de que se trate.</p>	<p>Nº de mujeres y hombres que han promocionado a las distintas categorías que se han ofertado en concurso interno.</p>
<p>Prevenir comportamientos de acoso sexual o por razón de sexo.</p>	<p>Consideración explícita del acoso como falta muy grave en las relaciones laborales dentro de las causas de despido.</p> <p>Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa formación específica sobre qué es el el acoso sexual y por razón de sexo para dar a conocer y sensibilizar sobre esta materia al equipo humano de PREDICTIA.</p> <p>Establecimiento de canales de asesoramiento y denuncia para aquellas personas del equipo humano que puedan ser víctimas de este tipo de comportamientos.</p>	<p>Nº de incidencias que hayan tenido lugar.</p> <p>Nº y canales de comunicación utilizados para informar sobre qué es el acoso sexual o por razón de sexo, y cómo prevenirlo desde el ámbito laboral.</p>
<p>Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el</p>	<p>Realización de un estudio de prevención de riesgos laborales en puestos de trabajo de la empresa ocupados fundamentalmente por mujeres.</p>	<p>Incluir en los sistemas de recogida y tratamiento de datos de PRL las variables relacionadas con el sexo, con el objetivo de detectar y prevenir las diferencias que por esta</p>

<p>fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.</p>	<p>Impulso de medidas de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de la plantilla.</p> <p>Fomento de campañas de información sobre problemas de salud laboral (depresión, ansiedad) que afectan en mayor medida a las mujeres.</p>	<p>razón se puedan dar en la manera en que las condiciones de trabajo afectan a la salud de mujeres y hombres.</p> <p>Desarrollar las medidas de salud laboral implementadas por la empresa de PRL.</p>
<p>Introducir la dimensión de género en las comunicaciones externas e internas. Tener una actitud proactiva en la comunicación interna y externa, favoreciendo la participación en foros que traten temas profesionales con una perspectiva de género</p>	<p>Difusión en RR.SS. de la visibilización del papel de las mujeres en la ciencia a lo largo de todo el año, fomentando la visibilidad también de iniciativas relacionadas (programas de mentorización, plataformas específicas, etc)</p>	

## Seguimiento y evaluación

### 4.1 Temporalización y recursos disponibles

<b>Actuaciones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Temporalización</b>	<b>Personas responsables y recursos disponibles</b>
<p>Revisión de los procesos de selección con perspectiva de género, eliminando cualquier criterio que discrimine a las mujeres.</p> <p>Distribuir ofertas en agrupaciones de mujeres profesionales como PyLadies, grupo de desarrolladoras en Python.</p> <p>Explicitar en las ofertas y entrevistas de trabajo las medidas de flexibilidad recogidas en este Plan como herramienta para fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</p> <p>Participar en ferias formativas, universitarias y de empleo que fomenten la visibilización de candidatas mujeres y el campo de las TICs como un sector atrayente para las mujeres, donde poder emplearse y aportar valor.</p>	<p>Revisión de las ofertas por parte del Equipo responsable del seguimiento del Plan de Igualdad</p> <p>Nº de ofertas y nº de canales de distribución profesionales donde se garantice que las candidaturas lleguen a mujeres, garantizando así que lleguen CVs de mujeres.</p> <p>Nº de CVs de mujeres que llegan a cada oferta, intentando un aumento progresivo a lo largo de la implementación de este Plan.</p> <p>Nº de ferias en las que ha participado PREDICTIA, en el caso de tratarse de ferias de captación de candidaturas y nº de CVs de mujeres recibidos.</p> <p>Nº de mujeres en la plantilla.</p>	<p>Los datos relativos a los procesos de selección se recogerán a lo largo de toda la vigencia del plan, con una revisión de resultados a mitad de los próximos 4 años.</p>	<p>Persona responsable de personal y Equipo responsable del seguimiento del Plan de Igualdad.</p>

<p>Establecimiento de criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando que sean neutros y no discriminatorios.</p> <p>Impulso de la promoción interna a la plantilla antes que cubrir con convocatorias externas, atendiendo especialmente a la cuestión de género.</p>	<p>Elaboración de criterios de promoción que garanticen la objetividad e igualdad y promuevan la puesta en valor del conocimiento y talento de la plantilla</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se valorarán las cuestiones meramente técnicas y competenciales referidas al puesto de trabajo.</li> <li>- Se elaborará un modelo de entrevista que garantizará la selección por criterios objetivos.</li> <li>- Se valorarán prioritariamente los recursos internos para cubrir vacantes.</li> </ul> <p>Nº de procesos de promoción, número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que finalmente promocionan.</p>	<p>El documento con los criterios de acceso a la promoción se elaborará en el primer año de vigencia del Plan.</p> <p>Los datos relativos a los procesos de promoción se recogerán a lo largo de toda la vigencia del plan, con una revisión de resultados a mitad de los próximos 4 años.</p>	<p>Dirección de la empresa.</p>
<p>Facilitar el acceso de mujeres y hombres a formación complementaria de forma igualitaria, especialmente en la formación que pueda repercutir en las posibilidades de promoción profesional.</p>	<p>Nº de formaciones que recibe cada profesional, revisando que sea proporcional e igualitario entre los profesionales hombres y mujeres de la misma categoría.</p> <p>Nº de formaciones internas en las que se trató y debatió sobre</p>	<p>Los datos relativos a la formación se recogerán a lo largo de toda la vigencia del plan, con una revisión de resultados a mitad de los próximos 4 años y el establecimiento de mejoras si procede en esa revisión intermedia.</p>	<p>Persona responsable de formación y formadores/as específicos.</p> <p>Equipo responsable del seguimiento del Plan de Igualdad.</p> <p>Dirección de la empresa.</p>

<p>Introducir la visión de género en la formación interna que realice PREDICTIA, reflexionando sobre la infrarrepresentación de mujeres en el sector tecnológico.</p> <p>Añadir la visión de género en el trabajo que se realiza, especialmente en la segregación de datos por sexo en los materiales que se manejan.</p> <p>Formar en igualdad al Equipo responsable del seguimiento del Plan de Igualdad.</p> <p>Planificación de horarios de formación compatibles con la vida personal y familiar y que garanticen el acceso a la formación de todas las personas</p> <p>Difusión del I Plan de Igualdad a la plantilla y publicación de éste en la página web.</p>	<p>cuestiones de género en el sector tecnológico.</p> <p>Nº de acciones de trabajo interno en la que se añadió la segregación o visión de género que antes no existía.</p> <p>Nº de cursos relacionados con igualdad realizados por el Equipo responsable del seguimiento del Plan de Igualdad.</p> <p>Nº de formaciones que han respetado unos horarios compatibles con la conciliación de la vida personal y familiar, es decir, dentro de la horquilla de 9:30 a 14:00.</p> <p>Medidas llevadas a cabo para difundir el Plan de Igualdad entre el Equipo Humano y publicación en su página web.</p> <p>Difusión del plan entre clientes y contrapartes.</p>	<p>La formación del Equipo responsable del seguimiento del Plan de Igualdad se realizará en la primera mitad de vigencia del plan.</p> <p>La difusión de este Plan de Igualdad se llevará a cabo en el primer año de vigencia.</p>	
<p>Implantación de una estructura retributiva clara y transparente siguiendo los principios recogidos en el R.D.902/2020, de 13 de octubre, de igualdad</p>	<p>Se elaborará el Registro retributivo según el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y teniendo en cuenta lo relativo al R.D. 902/2020.</p>	<p>Anualmente.</p>	<p>Dirección de la empresa.</p>

<p>retributiva entre mujeres y hombres de principio de transparencia retributiva y la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor</p>			
<p>Explicitar en las ofertas de trabajo las actuaciones que aquí se recogen como herramientas para fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</p> <p>Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente.</p> <p>Establecimiento de medidas que permitan la elección preferencial del periodo vacacional a las personas con responsabilidades familiares (menores, personas con discapacidad o personas en situación de dependencia a cargo).</p> <p>Adopción de medidas de flexibilidad horaria, en los</p>	<p>Nº y canales de comunicación utilizados para informar sobre los derechos de conciliación.</p> <p>Nº de hombres y mujeres que solicitan y acceden a un derecho de este tipo.</p> <p>Nº de personas que se benefician de las actuaciones de conciliación recogidas.</p> <p>Nº de documentos internos de la entidad en los que se recogen estas medidas concretas, y todas las recogidas en el Plan.</p> <p>Nº de reuniones celebradas en días festivos.</p> <p>Nº de reuniones llevadas a cabo antes de las 9:30 y después de las 17:00.</p>	<p>Los datos relativos a la conciliación se recogerán a lo largo de toda la vigencia del plan, con una revisión de resultados a mitad de los próximos 4 años y el establecimiento de mejoras si procede en esa revisión intermedia.</p> <p>La incorporación del Plan a la documentación estratégica e interna de PREDICTIA se llevará a cabo durante el primer año de vigencia.</p> <p>La información relativa a los derechos de conciliación se llevarán a cabo en el primer año de vigencia del Plan.</p>	<p>Dirección de la empresa, responsable de comunicación y seguimiento por parte del Equipo responsable del seguimiento del Plan de Igualdad.</p>

<p>supuestos de circunstancias relacionadas con la atención de responsabilidades familiares o personales. Posibilidad de teletrabajo, siempre que las funciones y tareas del puesto de trabajo lo permitan.</p> <p>Uso de sistemas de videoconferencias para facilitar el acceso y celebración de reuniones no presenciales.</p> <p>Establecimiento del horario límite máximo para el inicio y la finalización de reuniones entre las 9:30 y las 17.00 horas y convocarlas con 48 h. de antelación como mínimo para facilitar la conciliación.</p> <p>Al trabajar con organismos de otros países intentar que las reuniones no se lleven a cabo en días festivos del calendario laboral vigente.</p>			
<p>Establecimiento de la preferencia de promoción del género subrepresentado a igualdad de méritos y capacidad en el puesto de trabajo de que se trate.</p>	<p>Nº de mujeres y hombres que han promocionado a las distintas categorías que se han ofertado en concurso interno.</p>	<p>Los datos relativos a la subrepresentación de la mujer en las distintas categorías se recogerán a lo largo de toda la vigencia del plan, con una</p>	<p>Dirección de la empresa, y seguimiento por parte del Equipo responsable del seguimiento del Plan de Igualdad.</p>

		revisión de resultados a mitad de los próximos 4 años y el establecimiento de mejoras si procede en esa revisión intermedia	
<p>Consideración explícita del acoso como falta muy grave en las relaciones laborales dentro de las causas de despido.</p> <p>Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa formación específica sobre qué es el acoso sexual y por razón de sexo para dar a conocer y sensibilizar sobre esta materia al equipo humano de PREDICTIA.</p> <p>Establecimiento de canales de asesoramiento y denuncia para aquellas personas del equipo humano que puedan ser víctimas de este tipo de comportamientos.</p>	<p>Nº de incidencias que hayan tenido lugar.</p> <p>Nº y canales de comunicación utilizados para informar sobre qué es el acoso sexual o por razón de sexo, y cómo prevenirlo desde el ámbito laboral.</p>	<p>Seguimiento continuo de no incidencias.</p> <p>La información relativa a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo se llevará a cabo en el primer año de vigencia.</p>	Dirección de la empresa.
<p>Realización de un estudio de prevención de riesgos laborales en puestos de trabajo de la empresa ocupados fundamentalmente por mujeres.</p> <p>Impulso de medidas de mejora</p>	Incluir en los sistemas de recogida y tratamiento de datos de PRL las variables relacionadas con el sexo, con el objetivo de detectar y prevenir las diferencias que por esta razón se puedan dar en la	La revisión de PRL en los puestos de trabajo y la inclusión de la perspectiva de género la llevará a cabo la empresa con la que se externaliza esta materia en el momento de la revisión anual que proceda, lo mismo en	Empresa externalizada: Serpresan del Grupo Preving con el seguimiento de la dirección de la empresa.

<p>continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de la plantilla.</p> <p>Fomento de campañas de información sobre problemas de salud laboral (depresión, ansiedad) que afectan en mayor medida a las mujeres.</p>	<p>manera en que las condiciones de trabajo afectan a la salud de mujeres y hombres.</p> <p>Desarrollar las medidas de salud laboral implementadas por la empresa de PRL.</p>	<p>el caso de los reconocimientos médicos.</p>	
<p>Difusión en RR.SS. de la visibilización del papel de las mujeres en la ciencia y las TICs a lo largo de todo el año, fomentando la visibilidad de diferentes iniciativas (charlas, plataformas específicas, programas de mentorización, etc)</p>		<p>Nº de informaciones/noticias publicadas en RR.SS. para visibilizar el papel de la mujer en la ciencia y la tecnología.</p>	<p>Responsable de comunicación.</p>

## Anexos

## Anexo I. Modelo de acta de constitución de la comisión negociadora

En Santander a 20 de febrero de 2022, reunidas, por una parte, la representación de la empresa:

- Daniel San Martín Segura, Gerente

y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores

- Markel García, responsable de I+D

Con motivo de la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Predictia Intelligent Data Solutions SL, en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar el diagnóstico y Plan de Igualdad y ACUERDAN constituir la Comisión de Negociadora del Plan de Igualdad y establecer sus competencias y normas de funcionamiento.

### **1. Constitución y composición de la Comisión Negociadora.**

La Comisión Negociadora 4 del diagnóstico y el Plan de Igualdad estará constituida:

En representación de la empresa por:

- Daniel San Martín, Gerente

En representación de la plantilla por:

- Juan José Sáenz de la Torre, responsable de comunicación
- Elena Suárez, programadora senior

### **2. Funciones de la Comisión Negociadora.**

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

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán 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.
- Deberá promoverse la composición equilibrada entre mujeres y hombres de cada una de las partes, así como que sus integrantes tengan formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.
- La composición de la parte social de la comisión negociadora deberá ser proporcional a su representatividad.
- 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.

### **3. Régimen de funcionamiento de la Comisión Negociadora.**

De la presente reunión levantará acta la representación empresarial.

#### **3.1. Reuniones de la Comisión Negociadora.**

La comisión acuerda reunirse anualmente y establece la siguiente agenda de reuniones para la negociación y elaboración del Plan de Igualdad. 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.

#### **3.2. Adopción de Acuerdos.**

Las partes 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.

### 3.3 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.

### 3.4. 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.

### 3.5. Otras disposiciones.

En este apartado la Comisión Negociadora podrá detallar cualesquiera otras disposiciones relativas al funcionamiento de dicha Comisión en relación con el proceso de realización del diagnóstico y elaboración y aplicación del Plan de Igualdad. Así, por ejemplo, podrán incluirse previsiones relativas al seguimiento del plan, definiendo la forma de realizarlo o determinar la composición de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad. También podrán incorporarse cualquier otra función de la Comisión que venga determinada en el convenio colectivo aplicable o que se acuerde por la propia Comisión.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 11:00 horas del día 20 de febrero de 2022

Firma:

Daniel San Martín Segura

En representación de la empresa

Firma:

Markel García

En representación de las trabajadoras y los trabajadores

Firma:

Elena Suárez

Firma:

Juan José Sáenz de la Torre

## Bibliografía

Las mujeres en las empresas técnicas y/o tecnológicas de la Red DIE. Medidas de selección y promoción. Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades Secretaría de Estado de Igualdad. MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES E IGUALDAD. 19/10/2018

Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas. Documento elaborado por: Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres. Instituto de las Mujeres. MINISTERIO DE IGUALDAD. Enero 2021

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

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

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro

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

Colectivo Estatal de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contables, empresas de Servicios de Informática y de Estudios de Mercado y de la Opinión Pública.