



## **II PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

**Revisión acorde con la nueva normativa**



## INFORMACIÓN DEL DOCUMENTO

**Nombre del Documento:** II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres **Versión:** 02.00

**ID. Documento:**

**Archivo:** BS\_II PLAN DE IGUALDAD\_V\_02.docx

**Elaborado por:** Iria Vázquez Losada **Fecha:** 14/01/2022

**Validado por:** Comisión de Igualdad **Fecha:** 14/01/2022

## HISTÓRICO DE VERSIONES

Versión	Motivo	Fecha
01.00	Plan de igualdad entre mujeres y hombres	01/03/2020

### Cláusula de confidencialidad

*Este documento es propiedad de Bahía Software. Se deberá utilizar dicho material exclusivamente para los servicios que han sido acordados con Bahía Software y que requieren necesariamente su empleo. Dicho compromiso incluye la prohibición de la reproducción total o parcial del material mencionado, por cualquier medio o método.*



# ÍNDICE

<b>2</b>	<b>MARCO JURÍDICO</b>	<b>6</b>
<b>3</b>	<b>DEFINICIONES</b>	<b>7</b>
<b>4</b>	<b>PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD</b>	<b>9</b>
<b>5</b>	<b>ÁMBITO DE APLICACIÓN (personal, territorial y temporal)</b>	<b>10</b>
<b>6</b>	<b>DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN</b>	<b>11</b>
<b>7</b>	<b>RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA</b>	<b>17</b>
<b>8</b>	<b>PLAN DE IGUALDAD: OBJETIVOS GENERALES</b>	<b>18</b>
<b>9</b>	<b>PLAN DE IGUALDAD: OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS A IMPLANTAR</b>	<b>21</b>
<b>10</b>	<b>COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<b>35</b>
<b>11</b>	<b>PROCEDIMIENTO PARA EL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DEL PLAN DE IGUALDAD. MODIFICACIONES.</b>	<b>36</b>
<b>12</b>	<b>APROBACIÓN DEL PLAN</b>	<b>37</b>

## 1. CONTEXTO Y CARACTERÍSTICAS GENERALES DE BAHÍA

BAHÍA SOFTWARE, SLU (en adelante BAHÍA), nace en el año 1999 como un proyecto para la prestación de servicios de consultoría tecnológica especializada en el sector sanitario. Su factor diferenciador sobre la competencia se basa en sus valores corporativos: seguridad y fiabilidad, innovación, compromiso, motivación e iniciativa, trabajo en equipo y creatividad.

La sede central BAHÍA está ubicada en Ames (A Coruña) y apuesta por la creación de empleo y la existencia de trabajo tecnológico realizado desde Galicia lo que ha permitido un crecimiento estable a lo largo de todos estos años en todos los ámbitos. Además, en los últimos años se han abierto sedes en Ourense, A Coruña, Lugo y Santander.

Desde sus comienzos, se ha realizado una apuesta por la innovación y la inversión en capital humano, lo que ha posibilitado una constante evolución de la empresa, que ha ampliado y diversificado la oferta de servicios a nuevos sectores de actividad (industria, seguridad, banca, administraciones públicas, educación, justicia, organizaciones culturales, gestión de los recursos naturales, etc.). BAHÍA cuenta con un equipo de personas altamente especializado, proporcionando el acceso a la formación continua de manera que se favorece tanto la actualización de conocimientos dentro de un sector en permanente evolución como el desarrollo de competencias y habilidades.

En la actualidad, BAHÍA centra su actividad en la prestación de servicios relacionados con las tecnologías de la información y la informática. Entre ellos se encuentran: consultoría tecnológica; desarrollo de sistemas de información corporativos; Business Intelligence; movilidad; centros de soporte y atención a usuarios; integración e interoperabilidad de sistemas; firma electrónica; identificación y trazabilidad.

Entre los productos desarrollados por BAHÍA a lo largo de estos veinte años se encuentran: CIRUS (sistema avanzado de quirófano), CIM (central de imagen médica), BayDicom, oncoTEAM, BayClinic o BayPACS.

La intención de BAHÍA es asegurar en todo momento la satisfacción de sus clientes a través de metodologías de trabajo estandarizadas que minimizan el riesgo de errores mediante estrictos controles en cada una de las etapas de los procesos productivos. Estos procesos cuentan con certificaciones (ISO 9001, ISO 20000, CMMI, ISO 27000, etc.) que aseguran su adecuada operatividad y eficacia, además de garantizar la disponibilidad de recursos humanos y materiales necesarios para la consecución del compromiso de mejora continua.

BAHÍA ha definido una política de Responsabilidad Social Corporativa que pretende contribuir a la mejora de la sociedad a través de pequeños, aunque significativos gestos. De esta forma se han desarrollado acciones enfocadas a la reducción de la huella ambiental y se han implantado medidas orientadas a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de las personas que integran la plantilla de BAHÍA.

En esta línea de trabajo, la dirección de BAHÍA, consciente de la necesidad de trabajar en pro de la consecución de la igualdad de oportunidades en el seno de la organización ha suscrito un compromiso concreto centrado en las siguientes cuestiones:

- La integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en BAHÍA como principio básico y transversal



- La consideración del principio de igualdad como uno de los objetivos estratégicos de BAHÍA, especialmente en todas aquellas cuestiones que directa o indirectamente pueden estar relacionadas con la gestión de los recursos humanos.
- La aportación de todos los recursos necesarios, ya sean humanos o materiales, necesarios para elaborar e implementar el primer plan de igualdad de BAHÍA a partir de la información obtenida a través del diagnóstico inicial.

## 2 MARCO JURÍDICO

*“Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes.”*

### *Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en la Declaración de los Derechos Humanos que también fue recogido por la Unión Europea en el Tratado de Ámsterdam del 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades debe ser considerado como un objetivo transversal a integrar en todas las políticas de los Estados Miembros.

En España, la Constitución de 1978, proclama a través del artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo. Además, en su artículo 9.2. establece la obligación de los poderes públicos de promover aquellas condiciones necesarias para alcanzar la igualdad real y efectiva para todas las personas.

Se trata pues, de alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria y con esta intención nace la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuyo objeto es hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, poniendo en marcha los mecanismos necesarios para conseguir la erradicación de posibles discriminaciones de la mujer en cualquier ámbito de la vida y, en especial, en las esferas política civil, laboral, económica, social y cultural. Dicha ley establece en su artículo 45 que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y deberán adoptar aquellas medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres que deben haberse negociado con la representación de las personas trabajadoras. Se establece además la obligación para las empresas de cincuenta o más trabajadores de elaborar y aplicar un plan de igualdad.

BAHÍA integra la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres como una cuestión prioritaria dentro de sus objetivos estratégicos, considerándolo como parte fundamental a la hora de gestionar su principal valor: las personas.

En el marco de las obligaciones establecidas en la legislación aplicable en materia de igualdad, se ha negociado el presente PLAN DE IGUALDAD con el objetivo de establecer un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover aquellos obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres dentro de la organización, alcanzando así la igualdad de trato y de oportunidades y eliminando la discriminación por razón de sexo.

Este PLAN DE IGUALDAD no es un mero trámite burocrático ni una declaración de intenciones. Todos los objetivos definidos, generales y específicos, serán sometidos a un proceso de seguimiento y medición adecuado que permita realizar una valoración de los resultados alcanzados una vez finalizada su periodo de vigencia, así como su adaptación en caso de que los posibles cambios en el sistema organizativo o en la legislación aplicable así lo exija.

### 3 DEFINICIONES

Se incluyen a continuación la definición de todos aquellos términos y conceptos que pueden ayudar a la comprensión del presente documento, conforme a la legislación y normativa aplicable:

- **PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES.** - Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de responsabilidades familiares y el estado civil
- **IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL Y EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO.**- El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y el empleo público, se garantizará en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y 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 los mismos
- **DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA.** -
  - Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
  - Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
  - En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.
- **ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**
  - Se considera acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo.
  - Se considera acoso sexual 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.
  - En todo caso, se considerarán discriminatorios el acoso sexual y por razón de sexo.
- **DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO O MATERNIDAD.** - Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.
- **ACCIONES POSITIVAS.** - Medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres y hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad. 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.** - Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a las personas trabajadoras en

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

- **PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.** - 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.
- **INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS.** - Se considera discriminación por razón de sexo, cualquier trato adverso o 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 mujeres y hombres.
- **CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LAS CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS.** - Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad 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.
- **TUTELA JUDICIAL EFECTIVA.** - Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y por razón de sexo.



## 4 PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD

En BAHÍA, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad está integrada por 8 personas (50% mujeres y 50% de hombres). Se trata de una comisión paritaria y cuenta con representación por parte de la empresa y por parte de las personas trabajadoras, todas ellas comprometidas con la igualdad de oportunidades.

Composición de la comisión de igualdad		
Nombre y apellidos	Cargo	
<b>Representación de la empresa</b>	Ana Armada Requejo	Directora de Personas y Gestión
	Iria Vázquez Losada	Responsable de Selección
	Manuel Gómez Fernández	Director de Negocio
	Román López Seoane	Director de Negocio Internacional
	Leonor Magariños Pisos (Suplente)	Responsable de Administración
<b>Representación de las personas trabajadoras</b>	Andrea Beatriz Fernández Salvande	Responsable de Calidad
	Ángel Negrete Tuñas	Jefe de equipo/Tech Lead
	Antonio Santiso Casal	Jefe de Proyecto
	María Jesús Casariego Mogo	Jefa de Proyecto
	Yaiza Correa Ulloa (Suplente)	Programadora sénior

Las competencias y responsabilidades de esta comisión se centran en las siguientes cuestiones:  
Velar por el cumplimiento del principio de igualdad de trato y de oportunidades en BAHÍA.

Informar al personal de BAHÍA sobre el compromiso suscrito para el desarrollo e implantación de un plan de igualdad.

- Sensibilizar a las personas sobre la importancia y los beneficios de incorporar el principio de igualdad en la política estratégica de BAHÍA y sobre la necesidad de que participen activamente en la implantación del plan de igualdad.
- Participar de manera activa en negociación y en la elaboración del diagnóstico de igualdad y, una vez finalizado, proceder a la aprobación del informe de resultados.
- Negociar las medidas que se integrarán en el plan de igualdad.
- Identificar las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como la asignación de responsabilidades, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulsar la difusión del plan de igualdad en BAHÍA y promover las medidas que sean necesarias para su adecuada implantación.
- Definir 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, comprobando su adecuación a las necesidades y características intrínsecas de BAHÍA y del sector TIC.

## 5 ÁMBITO DE APLICACIÓN (personal, territorial y temporal)

Dentro del ámbito de aplicación del plan de igualdad de BAHÍA se incluye a todas las personas que desempeñan su trabajo en las distintas sedes y departamentos de la organización, independientemente de su categoría profesional, contrato laboral o tipo de jornada.

Con el propósito de garantizar el principio de transparencia, todas las personas trabajadoras recibirán la información relativa al contenido del plan de igualdad y al grado de consecución de los objetivos definidos y de las medidas planificadas. Además, el documento del plan de igualdad estará disponible para todas aquellas personas que así lo requieran.

El plan de igualdad se aplica a todos los centros de trabajo de BAHÍA: A Coruña, Milladoiro (Ames), Lugo, Ourense y Santander.

El II Plan de Igualdad de Bahía tiene una vigencia de 4 años desde su firma por parte de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad. Transcurrido este periodo, se analizará el grado de consecución de este, proponiéndose nuevas medidas en caso de ser necesario.

Fecha de inicio del plan de igualdad: 14/01/2022 Fecha de finalización: 14/01/2026

## 6 DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Para la definición del PLAN DE IGUALDAD, la Comisión Negociadora ha tenido en cuenta los resultados de Diagnóstico de Situación negociado y aprobado con fecha del 1 de enero del 2020. Este diagnóstico ha permitido analizar de manera sistemática y objetiva, desde la perspectiva de género, toda la información cuantitativa y cualitativa relacionada con la gestión de los recursos humanos y con los procesos de selección y contratación, promoción profesional, formación, condiciones de trabajo, conciliación, retribuciones y las auditoría salarial, infrarrepresentación femenina y prevención del acoso sexual y por razón de género. Además, se tuvo en consideración la participación de las personas trabajadoras, teniendo en cuenta los resultados de las encuestas realizadas entre el personal con relación a la integración de la igualdad de oportunidades en BAHÍA.

La información aportada por este diagnóstico de situación se complementa tanto con los indicadores de género establecidos para cada uno de los ámbitos de actuación considerados así como con la información aportada por el registro retributivo correspondiente al año 2021 y los resultados de la auditoría retributiva realizada BAHÍA conforme a los requisitos del RD 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

El análisis de toda esta información ha permitido obtener información objetiva sobre la situación real de BAHÍA con relación a la igualdad de oportunidades, facilitando así la adopción de medidas concretas orientadas a la eliminación de las posibles brechas de género existentes.

Las principales conclusiones del análisis de la citada información, para cada uno de los ámbitos de aplicación considerados se concretan en los siguientes puntos:

### 1. Proceso de selección y contratación.

BAHÍA cuenta con un proceso de selección y contratación definido y documentado que garantiza tanto su transparencia como la igualdad de oportunidades entre las personas candidatas al puesto. En ningún caso, durante el proceso de selección las personas son preguntadas sobre cuestiones relacionadas con su vida familiar o personal.

El propósito de este proceso es incorporar a personas con talento que contribuyan activamente mantener la calidad de los servicios prestados por BAHÍA, y por ello se debe hacer una adecuada valoración de las competencias de las personas candidatas sin discriminaciones de ningún tipo.

A pesar de los esfuerzos realizados por BAHÍA en pro de la igualdad de oportunidades en el proceso de selección, la infrarrepresentación en las incorporaciones femeninas es clara debido fundamentalmente a las características intrínsecas del sector, en el que este fenómeno se repite con frecuencia. El menor número de egresadas en relación con los egresados, tanto en titulaciones superiores como en módulos de formación profesional de la rama técnica o tecnológica, se traduce en el menor número de candidaturas femeninas.

El incremento en el número de candidatas que participen en el proceso de selección de personal pasa sin duda por una actuación desde la base por lo que es interesante fomentar el estudio de los estudios del ámbito STEM entre las niñas a la par que se contribuye a la eliminación de los posibles estereotipos de género

asociados a las profesiones de perfil técnico (trabajo individual, poca relación con personas, etc.), se visibiliza el papel de la mujer en el ámbito tecnológico.

## **2. Clasificación profesional.**

Tal y como se ha comentado, la infrarrepresentación femenina es una característica común en la mayoría de las empresas del sector TIC y la hora de analizar la clasificación profesional en BAHÍA, se detecta una clara diferencia en la representación de mujeres y hombres en los departamentos, lo que indica la existencia de segregación horizontal que, como ya se ha comentado, es característica de este sector

Así, mientras que el departamento de administración, RRHH y calidad la representación femenina es del 81,2%, en los departamentos relacionados con funciones de carácter técnico o de gestión la mujer está infrarrepresentada y los porcentajes rondan el 25% de mujeres tanto para el departamento de desarrollo como para el departamento de sistemas y soporte.

Analizando los datos de segregación vertical, los datos no son tan diferentes entre mujeres y hombres puesto que el 88,9% de las mujeres que trabajan en BAHÍA lo hacen en los departamentos de desarrollo y de sistemas y soporte, frente al 98,7% de los hombres.

En cuanto a la distribución por puestos, puede destacarse que, en el caso del puesto de jefatura de proyectos, la proporción entre mujeres y hombres está equilibrada, ligeramente por encima para las mujeres (58%). Sin embargo, en los puestos de mayor categoría profesional como son los asociados con la dirección, solo hay representación de una mujer.

Si se consideran los tipos de contrato o jornada, no existen grandes desequilibrios entre sexos puesto que BAHÍA fomenta la contratación indefinida a tiempo completo.

Es necesario, por tanto, insistir en medidas acción positiva orientadas tanto a la contratación de mujeres como a su promoción a puestos de mayor categoría profesional, tal y como se contempla en las líneas de actuación 1 y 4, para intentar compensar la infrarrepresentación femenina y para propiciar la ruptura del techo de cristal.

## **3. Formación y promoción profesional.**

El principal activo de BAHÍA es su capital humano y por esta razón, la organización aporta los recursos necesarios para garantizar que todas las personas que se integran en la plantilla reciban la formación adecuada para asegurar su adecuado desarrollo profesional, la adquisición de nuevas competencias y habilidades y para su adaptación a un sector de actividad en permanente cambio debido a la introducción de nuevas tecnologías.

El plan de formación de BAHÍA se define con la intención de asegurar que en todo caso que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades de acceso a las acciones formativas planificadas, intentando así evitar posibles discriminaciones.

A pesar de que la oferta de cursos es genérica para toda la plantilla, las mujeres alegan con frecuencia motivos personales principalmente relacionados con la conciliación, para denegar su asistencia a las acciones formativas propuestas, lo que se traduce en una menor participación especialmente en el caso de aquellos cursos que, por motivos de organización, son planificados fuera de la jornada laboral.

Con la intención de evitar este tipo de situaciones, en la medida de lo posible, se procura planificar los cursos dentro de la jornada laboral, facilitando así la asistencia de aquellas personas que pueden tener mayores dificultades a la hora de compatibilizar los horarios por motivos familiares o personales. Además, según el caso, BAHÍA ofrece la posibilidad de que las personas puedan ajustar el horario laboral o compensar las horas de formación con horas libres.

BAHÍA es consciente de que la adecuada implantación y desarrollo del PLAN DE IGUALDAD, precisa de la activa participación de todas las personas que se integran en la organización y, por ello, considera necesario realizar un esfuerzo orientado a la sensibilización de mujeres y hombres en esta materia. Además, se formará de manera más específica tanto a los miembros de la comisión de igualdad como al personal responsable de la gestión de los RRHH.

El sistema de promoción debe permitir que todas las personas tengan las mismas oportunidades en su desarrollo profesional, asegurando las mismas opciones a la hora de acceder a puestos de mayor responsabilidad, independientemente de su sexo.

En la actualidad, el proceso de promoción profesional en BAHÍA está vinculado a los resultados obtenidos a través del sistema de evaluación del desempeño de cada persona. La sistemática se apoya en criterios objetivos y se adapta a las necesidades y a las características intrínsecas del sector en el que opera la organización.

Además, se tienen en cuenta otros factores como la disponibilidad horaria, la antigüedad, la actitud, las aptitudes y la disponibilidad geográfica.

Aunque los datos de BAHÍA muestran que tanto mujeres como hombres cuentan con las mismas posibilidades a la hora de promocionar, en algunos casos las mujeres presentan mayores dificultades al estar limitadas por condicionantes relacionados fundamentalmente con la conciliación de la vida familiar y profesional (disponibilidad horaria, reducciones de jornada por guardia legal, etc.) lo que puede ser una de las causas de la existencia de un techo de cristal que será necesario eliminar para conseguir una igualdad real entre mujeres y hombres en el proceso de promoción profesional.

#### **4. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, y retribuciones.**

En consonancia con lo exigido en la legislación aplicable, BAHÍA debe garantizar que no existe ningún tipo de discriminación, directa o indirecta, con relación a las condiciones de trabajo o a las retribuciones. Por ello, en todo caso, debe primar el hecho de que, a trabajos de igual valor, la retribución salarial será la misma, sin que exista ningún tipo de sesgo de género, debiendo primarse medidas de actuación orientadas a minimizar posibles diferencias retributivas.

Con relación a las condiciones de trabajo, BAHÍA se ajusta a lo establecido en el “*Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública*”. Este incluye medidas específicas en relación con las vacaciones, los permisos retribuidos, permisos sin sueldo y excedencias (todas ellas en consonancia con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores). La totalidad de estas medidas son aplicables en igualdad de condiciones a mujeres y a hombres.

En cuanto a las retribuciones, los salarios base para cada categoría profesional se ajustan a lo establecido en el convenio aplicable, siendo variables los complementos salariales asignados a cada persona que varían en fundamentalmente en función de los resultados obtenidos en el sistema de evaluación del desempeño y además existen complementos salariales orientados a premiar la estabilidad de trabajadoras y trabajadoras (antigüedad, disponibilidad, etc.). En el caso de las compensaciones salariales es necesario tener en cuenta, además, la fuerte influencia de la presión del mercado laboral dentro del sector TIC, lo que contribuye de manera decisiva a marcar posibles diferencias retributivas en función de las demandas concretas de cada persona.

BAHÍA ha definido una serie de incentivos o beneficios sociales para su personal: seguro médico, precios especiales en centros médicos (oftalmología, odontología y fisioterapia), descuento en escuelas infantiles y en gimnasios. En la actualidad, debido fundamentalmente a motivos logísticos y organizativos, estos beneficios no están disponibles para todos los centros de trabajo, por lo que para garantizar la igualdad de oportunidades es necesario realizar un esfuerzo en este sentido.

A raíz de la entrada en vigor del RD 902/2020, de 13 de octubre, BAHÍA adapta su registro retributivo a sus requisitos, tras haber realizado la pertinente consulta a la representación legal de las personas trabajadoras. De esta manera, el registro correspondiente al año natural 2021, incluye a todo el personal de BAHÍA, sea cual sea la modalidad de contratación, categoría profesional o duración de la relación laboral, y a todos los centros de trabajo. La información considera las retribuciones efectivas y retribuciones equiparadas (incluyendo salario base, complementos salariales y extrasalariales) y a partir de estas realiza el cálculo de las medias y las medianas de las retribuciones, en función de las categorías profesionales y las escalas resultantes de la valoración de puestos de trabajo realizadas durante el proceso de auditoría retributiva. Los cálculos realizados, conforme a la Herramienta de Registro Retributivo publicada por el Ministerio de Igualdad (ed. Noviembre 2021) constatan que las diferencias retributivas son inferiores al 25%.

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

BAHÍA ha realizado una auditoría retributiva, conforme a los requisitos del RD 902/2020, describiéndose en el apartado 7 del presente II Plan de Igualdad tanto la metodología seguida como los principales resultados obtenidos.

##### **5. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:**

Conforme a lo establecido en el “Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública”, BAHÍA cuenta con medidas específicas con relación a la armonización de la vida laboral y familiar (todas ellas en consonancia con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores).

Con la intención de mejorar estas medidas orientadas a la conciliación, entre las cuales se encuentran: las subvenciones económicas para la guardería (descuentos en matrícula y mensualidades), jornadas reducidas, horario flexible, jornada coincidente con el horario escolar o teletrabajo.

A pesar de que todo el personal de BAHÍA puede acceder en igualdad de condiciones a estas medidas, sin ningún tipo de limitación o impedimento, la mayoría de los permisos orientados a la conciliación son solicitados por mujeres. No se ha tomado ninguna medida específica para intentar que los hombres también se acojan a estas facilidades.

## **6. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.**

Conforme a lo establecido en la ley de igualdad, es necesario que en BAHÍA se adopten todas aquellas medidas que sean necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Por otro lado, tras la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, el Estatuto de los Trabajadores recoge una serie de medidas orientadas a la protección y el amparo de las personas víctimas de violencia de género.

Atendiendo a estos requisitos, y manifestando el compromiso de la dirección en relación con la prevención de este tipo de situaciones, BAHÍA ha definido el PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO (MORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO) Y PARA LA ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GENERO (aprobado el 21 de noviembre de 2019) cuyo objetivo es asegurar un ambiente de trabajo en el que se aseguren los derechos fundamentales de las personas, evitando cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, género, ideología, orientación sexual, religión etc.

Siguiendo lo establecido en dicho protocolo, BAHÍA ha puesto en marcha todas las actuaciones necesarias para:

- Prevenir y erradicar cualquier tipo de situación de acoso, ya sea moral, sexual o por razón de sexo en BAHÍA.
- Asegurar el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores de BAHÍA en aquellas cuestiones relacionadas con la maternidad, la paternidad o el cuidado y atención de personas dependientes.
- Garantizar la adecuada atención a las víctimas de acoso, proporcionando la asistencia y los recursos necesarios. Además, se asegurará la adecuada atención a las víctimas de violencia de género.

De manera paralela a la definición de este protocolo se han creado una serie de documentos que serán facilitados a todo el personal de BAHÍA con el propósito de aportar información sobre las medidas implantadas en BAHÍA: ¿Qué hacer si estás sufriendo acoso?; Derechos de las trabajadoras y los trabajadores en materia de conciliación y corresponsabilidad (nacimiento y cuidado de menores, embarazo y lactancia); Atención a las víctimas de violencia de género.

Para asegurar la adecuada atención a las víctimas de acoso y la confidencialidad del proceso, BAHÍA ha designado a una persona que actuará como interlocutora durante todo el proceso, desde la denuncia inicial hasta la resolución de esta. La persona designada se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

## **7. Otras medidas implantadas en BAHÍA para promover la igualdad de oportunidades: comunicación, seguridad y salud en el trabajo.**



BAHÍA cuenta con diferentes canales de comunicación, que permiten el fluido intercambio de información formal a nivel interno como externo. En todas estas comunicaciones se procura transmitir los principios de igualdad entre mujeres y hombres, procurando el uso del lenguaje no sexista.

A nivel externo, las comunicaciones corporativas se realizan a través de canales como la página web o las redes sociales (Facebook, Twitter, Instagram, Youtube, etc.). BAHÍA considera estos canales como una herramienta muy eficaz de cara a la visibilización de las mujeres dentro del sector TIC, por lo que se marcarán objetivos específicos en esta vía, recurriendo en todo momento al uso del lenguaje e imágenes inclusivas.

Desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales, BAHÍA considera esencial introducir políticas preventivas desde una perspectiva de género que consideren, tanto aquellos riesgos que pueden afectar a las mujeres durante el embarazo o la lactancia, como aquellos otros riesgos generales que puedan afectar de manera diferenciada a hombres y mujeres. Además, es imprescindible que se consideren las acciones preventivas relacionadas con las posibles situaciones de acoso que puedan tener lugar en el centro de trabajo (acoso moral, sexual y por razón de sexo).



## 7 RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Con el propósito de comprobar si el sistema retributivo de BAHÍA cumple de manera transversal y completa con el principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, se ha llevado a cabo una auditoría retributiva conforme a los requisitos exigidos por el RD 902/2020, de 20 de octubre en relación a esta materia. En base a los resultados de la misma, se han identificado además las necesidades en esta materia con la intención de corregir y prevenir cualquier obstáculo o dificultad que puedan obstaculizar el principio de igualdad y transparencia retributiva.

El ámbito de aplicación de la auditoría incluye a todo el personal de BAHÍA, independientemente de la modalidad contractual (el personal es considerado también el registro retributivo correspondiente al año 2021). Dentro del ámbito espacial de la auditoría, se incluye a las personas trabajadoras empleadas en todos los centros de trabajo de la empresa.

La vigencia de esta auditoría retributiva es la del presente plan de igualdad, 4 años (enero 2022 – enero 2026). Este alcance temporal no es prorrogable y, en caso de ser necesario, los resultados de esta auditoría podrán ser revisados con anterioridad en caso de ser necesario atendiendo a las circunstancias cambiantes de la empresa o a modificaciones legislativas.

El proceso de auditoría se inicia con el diagnóstico de la situación retributiva en BAHÍA partiendo de una valoración de puestos de trabajo (VPT), siguiendo la metodología de la Organización Internacional del Trabajo y basándose en los criterios de adecuación, totalidad y objetividad. La valoración de puestos de trabajo, basada en criterios analíticos y cuantitativos, ha permitido hacer una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en cada uno de los puestos de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo asignar una puntuación o valor numérico a este.

La VPT, se refiere a cada una de las tareas y funciones asignadas a cada uno de los puestos que se encuentran inventariados estructura jerárquica de BAHÍA y que han sido descritos de manera precisa, exhaustiva y no repetitiva, analizando la posible feminización o masculinización de cada uno de ellos (>60% de mujeres u hombres respectivamente).

La metodología de valoración, diseñada teniendo en cuenta las peculiaridades del sector TIC caracterizado por su alto grado de especialización y por la escasa presencia femenina. Así se han utilizado cuatro factores generales (conocimiento y aptitudes, responsabilidad, esfuerzo y condiciones de trabajo) que se han dividido en diferentes subfactores (formación, conocimientos específicos, creatividad, tiempo de adaptación, toma de decisiones, capacidad de análisis, dedicación, viajes, esfuerzo mental, etc.), asignando a cada uno de ellos un determinado peso en función del esquema de ponderación.

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

Una vez finalizado el proceso de valoración de puestos, se agrupan los puestos de igual valor y se agrupan en cinco niveles en función de los intervalos de puntuación, lo que ha permitido establecer cinco escalas retributivas fundamentadas en criterios objetivos, que se han trasladado al registro retributivo con la intención de realizar una adecuada interpretación de las posibles diferencias salariales entre puestos de igual valor.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos, puede concluirse que las diferencias retributivas dependen fundamentalmente de factores como la antigüedad, el grado de especialización del puesto, la disponibilidad o el grado de responsabilidad. En cuanto a lo que se refiere al proceso de promoción profesional, se concluye que en BAHÍA existe igualdad de oportunidades, de manera que todas las personas tienen las mismas opciones a la hora de promocionar profesionalmente puesto que a la hora de valorar una candidatura se tienen en cuenta los criterios objetivos sobre los que sustenta la metodología de evaluación del desempeño, así como la formación, méritos y experiencia de la persona en la empresa.

Considerando la información disponible, obtenida tanto durante el proceso de auditoría como en el seguimiento de los indicadores de género del plan de igualdad, se considera que el ejercicio de los derechos de las personas trabajadoras en materia de conciliación o corresponsabilidad no influyen en ningún caso sobre las retribuciones o sobre la promoción profesional.

Con la intención de evitar las desigualdades retributivas, se han definidos objetivos y actuaciones concretas que son definidos en los apartados siguientes (ver apartado 9). Este plan de actuación será sometido a seguimiento conforme a lo establecido en el apartado 11, proponiéndose las mejoras que se consideren oportunas en caso necesario.

## 8 PLAN DE IGUALDAD: OBJETIVOS GENERALES

El PLAN DE IGUALDAD de BAHÍA se ha definido a través de un proceso sistemático y organizado que ha transcurrido a través de diferentes fases. Así, en primer lugar se ha analizado desde una perspectiva de género, la información (cuantitativa y cualitativa) disponible aportada tanto por el diagnóstico de situación como por los indicadores de seguimiento establecidos, con la intención de identificar posibles discriminaciones, brechas o cualquier otra desigualdad entre mujeres y hombres. En la segunda fase, se han planificado las acciones a desarrollar en pro de la consecución de la igualdad y orientadas al logro de objetivos generales y específicos. Las acciones ejecutadas en una tercera fase, serán sometidas a seguimiento y medición para comprobar el éxito de las mismas, proponiéndose todas aquellas medidas de mejora que sean necesarias en la cuarta fase.

Con la intención permitir el intercambio de información a todos los niveles, se ha establecido un sistema de comunicación bidireccional entre las personas trabajadoras y los miembros de la comisión de igualdad que permite identificar con mayor facilidad posibles desviaciones sobre la planificación inicial.

El PLAN DE IGUALDAD de BAHÍA se caracteriza por ser:

- **INTEGRAL.** Las acciones planificadas se centran en la implantación de medidas compensatorias que corrijan posibles situaciones de desigualdad y estas acciones incluyen a todas las personas que forman parte de la plantilla de BAHÍA, de manera que mujeres y hombres se vean beneficiadas por igual.
- **TRANSVERSAL.** El plan de igualdad se integra en la estructura organizativa y de gestión de BAHÍA, considerándose la perspectiva de género como un eje estratégico y transversal a todos los procesos desarrollados.
- **PARTICIPATIVO.** Con el propósito de asegurar la adecuada implantación del plan de igualdad, la gerencia de BAHÍA muestra su compromiso en pro de la igualdad de oportunidades, mostrando su liderazgo desde una perspectiva de género. Además, se busca la activa participación de todas las personas que integran la organización, fomentándose la aportación de ideas y sugerencias en todas las fases del proceso.
- **FLEXIBLE.** El plan de igualdad se ha redactado teniendo en cuenta los resultados obtenidos a través del diagnóstico de situación, mediante un exhaustivo análisis de los datos desde una perspectiva de género y atendiendo en todo momento a las necesidades concretas de BAHÍA.
- **DINÁMICO.** El plan de igualdad debe tener en consideración las necesidades de las personas que forman parte de la organización, por ello será un documento vivo y flexible que sufrirá las modificaciones que se consideren oportunas para seguir avanzando en pro de la igualdad de oportunidades. Por ello, además, se ha buscado la activa participación de todas las personas trabajadoras de BAHÍA siendo consultados sobre todas aquellas cuestiones que pueden afectar a su desarrollo personal o profesional.
- **VISIBLE.** El plan de igualdad será puesto a disposición tanto de las personas que trabajan en BAHÍA como de cualquier otra persona que pueda estar interesada.

Tal y como se ha comentado, el sector de actividad en el que se mueve BAHÍA es el de la prestación de servicios relacionados con las tecnologías de la información y la informática, un sector TIC que de manera tradicional ha estado fuertemente masculinizado.

En el año 2021, el porcentaje de mujeres en el ámbito del TIC sigue representando únicamente el 20% de las personas contratadas en empresas del sector. Este bajo dato contrasta con las elevadas tasas de empleo de las personas formadas en el sector en tecnologías de la información y las comunicaciones, que en 2021 era próximo al 90%. La escasa presencia femenina en el sector TIC se debe fundamentalmente a dos factores: la segregación en la elección académica y la ausencia de un ámbito empresarial que gestione la atracción y la retención del talento desde una perspectiva de género.

BAHÍA sigue la tendencia del sector, y en 2021 el porcentaje de mujeres respecto a la totalidad de la plantilla fue del 29%. En el caso de los puestos de carácter técnico o de desarrollo de proyectos, el porcentaje fue del 25,51% frente al 74,49% de hombres, mientras que en el caso de los puestos de administración, gestión de personas y gestión de la calidad, estos fueron ocupados en mayoría por mujeres.

En línea con el compromiso de BAHÍA de alcanzar una situación de igualdad real entre mujeres y hombres, los esfuerzos se centrarán en reducir la infrarrepresentación femenina en la organización y para ello se trabajará para: eliminar los roles y los estereotipos de género asociados a las estudios y profesiones del

ámbito STEM, visibilizar a las mujeres dentro del sector, definir procesos de selección en base a criterios objetivos y fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

Considerando estas cuestiones y teniendo en cuenta las conclusiones obtenidas a través del diagnóstico de situación, BAHÍA define los objetivos generales del PLAN DE IGUALDAD.

<b>OBJETIVO 1.-</b>	Garantizar en BAHÍA la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la formación y demás condiciones laborales.
<b>OBJETIVO 2.-</b>	Incorporar la perspectiva de género a la gestión empresarial, siendo transversal a todas las áreas, políticas y decisiones estratégicas de BAHÍA.
<b>OBJETIVO 3.-</b>	Garantizar la no existencia de brecha salarial, asegurando que a igual trabajo, tanto mujeres como hombres reciben la misma retribución.
<b>OBJETIVO 4.-</b>	Promover la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de todas las personas que integran la plantilla de BAHÍA, al tiempo que se fomenta corresponsabilidad.
<b>OBJETIVO 5.-</b>	Evitar la discriminación sexual o por razón de sexo, en cualquiera de sus formas, poniendo en marcha las acciones necesarias para la prevención de las situaciones de acoso y asegurando su adecuado tratamiento

## 9 PLAN DE IGUALDAD: OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS A IMPLANTAR

Los objetivos generales se concretan a través de una serie de objetivos específicos y medidas centradas los ámbitos de actuación que se definen en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Teniendo en cuenta que la infrarrepresentación femenina es una característica intrínseca al sector TIC en el que opera BAHÍA, se considera que, de manera general, todas las medidas propuestas contribuyen en mayor o menor medida a incrementar la presencia femenina en la organización.

### ÁMBITO DE ACTUACIÓN. Proceso de selección y contratación

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1.- Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en BAHÍA, en las diferentes categorías profesionales con independencia de la modalidad de contratación y en especial en aquellas en las que pueda existir infrarrepresentación.**

N.º	Medidas Descripción	Indicadores	Recursos	Temporalización	Personas responsables	Personas destinatarias
1.1	Definir un compromiso explícito por parte de la dirección de BAHÍA en pro de la igualdad de oportunidades en el proceso de selección y difusión de este en la publicación de las ofertas a través de diferentes medios (por ejemplo, web Enjoybahía, redes sociales, etc.)	Documento compromiso N.º difusiones realizadas/ medio	Redes sociales de la empresa, eb corporativa, blog	Julio 2022	Gerencia Directora de Gestión Personas Responsables de Selección	Candidaturas y presentadas a los procesos selectivos.
1.2	En caso de recurrir a una empresa de selección personal, se establecerá de manera contractual el compromiso de BAHÍA en pro de la igualdad de oportunidades.	n.º de contratos suscritos con empresas de selección personal Contratos firmados		Julio 2022	Directora de Gestión Personas Gerencia	Empresas de selección personal.
1.3	Establecer colaboraciones con centros u organismos educativos/formativos, publicitando ofertas de trabajo destinadas a mujeres para la ocupación de puestos ocupados mayoritariamente por	n.º de contratos de colaboración firmados	Portales de empleo de dichos organismos	Enero 2024	Directora de Gestión Personas Gerencia	Alumnas y exalumnas de carreras con infrarepresentación femenina

	hombres.						
1.4	Crear una base de datos o bolsa de trabajo con las candidaturas femeninas.	N.º de candidaturas presentadas	Base de datos de selección de la empresa	Enero 2023	Directora de Gestión y Personas Gerencia	Candidatas femeninas	
1.5	Usar el lenguaje inclusivo en la publicación de las ofertas de trabajo, evitando el uso del masculino genérico.	Documentos modificados Apartados web	Web de la compañía, LinkedIn		Directora de Gestión y Personas Responsable mantenim. Web y redes sociales Responsable Selección	Candidaturas en general	
1.6	Visibilizar el papel de las mujeres en el sector TIC a través de publicaciones en la web corporativa y redes sociales (Twitter, Facebook, Instagram, etc.)	N.º de comunicaciones realizadas Impacto de las publicaciones en redes sociales	Web corporativa y RRSS	Acción permanente	Directora de Gestión y Personas Responsable mantenim. Web y redes sociales Responsable Selección	Candidatas femeninas	
1.7	Planificar el desarrollo de acciones de sensibilización en centros escolares (primaria, secundaria) orientadas al fomento de las vocaciones científicas en el sector TIC entre las niñas y las chicas y a la eliminación de los estereotipos de género asociados a la profesión. De manera preferente, estas acciones serán desarrolladas por mujeres con responsabilidad dentro de BAHÍA	n.º de jornadas o visitas n.º de asistentes segregados por sexo/ jornada o visita	Convenios con centros de estudio	Enero 2023	Directora de Gestión y Personas Gerencia Persona designada para la impartición de las jornadas	Alumnado en general	
1.8	En el caso de que en el proceso de valoración de las competencias se detecten diferencias de género significativas, se incluirán acciones formativas específicas en aquellas competencias que destaquen por tener una menor	n.º de acciones formativas desarrolladas N.º de mujeres y hombres asistentes/ acción formativa	Empresas de formación específica	Acción permanente	Directora de Gestión y Personas	Toda la plantilla de la compañía	

valoración en mujeres y hombres

**ÁMBITO DE ACTUACIÓN. Proceso de selección y contratación**

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2.- Garantizar la objetividad y transparencia en el proceso de selección y contratación, asegurando la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.**

N.º	Medidas Descripción	Indicadores	Recursos	Tempor alizaci ón	Personas responsables	Personas destinatarias
2.1	Planificar formación específica para el personal de RRHH centrada en la gestión de personas desde una perspectiva de género.	N.º de personas formadas  Contenido acción formativa	Empresas de formación externa en materia de igualdad	Enero 2023	Gerencia  Directora de Gestión y Personas  Responsable de Selección	Toda la plantilla y candidaturas a procesos de selección
2.2	Monitorizar el proceso de selección desde una perspectiva de género, analizando las candidaturas por sexo y conservando toda la información del proceso.	N.º de candidaturas presentadas por sexo/año  N.º de mujeres y hombres seleccionados/ N.º de mujeres y hombres preseleccionadas  N.º de mujeres y hombres contratados/ N.º de mujeres y hombres preseleccionadas  Proporción candidaturas presentadas en relación al número de personas egresadas en el ámbito STEM	Formación específica	Enero 2022	Directora de Gestión y Personas  Responsable de selección	Candidatas/os participantes en los procesos de selección
2.3	Revisar el proceso de selección y contratación, introduciendo la perspectiva de género en la gestión de los RRHH:  • Incluir una declaración de principios	Proceso de selección y contratación modificado.  Documentación asociada al proceso: formularios, cuestionarios, fichas,	Documentación asociada al proceso: formularios, cuestionarios, fichas, etc.	Enero 2024	Directora de Gestión y Personas  Responsable de selección	Candidatas/os participantes en los procesos de selección

que contemple directrices etc.  
específicas para la  
eliminación de cualquier  
sexo por razón de sexo.

- Definir de manera específica el contenido de las entrevistas personales de acuerdo con criterios objetivos basados en los requisitos exigidos al puesto de trabajo y evitando en todo caso las preguntas relacionadas con la vida personal o familiar.
- Modificación de formularios, cuestionarios y otros documentos, unificando terminología a la hora de referirse a las titulaciones, categorías profesionales y cargos.
- Revisión semestral del proceso, corrigiendo posibles desviaciones.

2.4	Implantar el CV anónimo para evitar posibles sesgos discriminatorios y asegurando la imparcialidad en la fase inicial del proceso de selección.	n.º de CV anónimos recibidos/año	Plantillas de CV	Enero 2024	Directora de Gestión y Personas Gerencia	Candidatas/os de los procesos de selección
2.5	A igualdad de condiciones y méritos, recurrir a las acciones positivas y priorizar la contratación del sexo menos representado en el puesto ofertado.	n.º de mujeres contratadas bajo acción positiva	Proceso de selección	Enero 2023	Directora de Gestión y Personas Responsable Selección	Candidatas femeninas

**ÁMBITO DE ACTUACIÓN. Clasificación profesional**

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3.- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en las distintas modalidades de contratación y en los diferentes departamentos o puestos de trabajo**

Medidas		Indicadores	Recursos	Temporización	Personas responsables	Personas destinatarias
N.º	Descripción					



3.1	Revisar periódicamente el equilibrio por sexos en la plantilla por puesto, departamento, categoría profesional, tipo de contrato y jornada.	% de mujeres y hombres por puesto	Auditoría de Acción de Accion de permanente trabajo	de	Directora de Gestión y Personas Responsable de Selección	y Toda la plantilla de la compañía
		% de mujeres y hombres por departamento				
		% de mujeres y hombres por categoría profesionales				
		% de mujeres y hombres por puesto				

**ÁMBITO DE ACTUACIÓN. Formación y promoción profesional**

**OBJETIVO ESPECÍFICO 4.- Asegurar la igualdad de oportunidades en el proceso de formación, facilitando el acceso de todas las personas a las acciones formativas planificadas en BAHÍA contribuyendo así a su desarrollo profesional**

Medidas		Indicadores	Recursos	Tempor alización	Personas responsables	Personas destinatarias
N.º	Descripción					
4.1	Asegurar la transparencia del plan de formación y garantizar la igualdad de oportunidades a la hora de acceder a las acciones formativas propuestas.	<p>Plan de formación anual</p> <p>N.º de mujeres y hombres que participan en acciones formativas internas</p> <p>N.º de mujeres y hombres que participan en acciones formativas externas</p> <p>N.º de horas de formación interna recibidas por mujeres y hombres</p> <p>N.º de horas de formación externa recibidas por mujeres y hombres</p>	Base de datos de formación de la compañía	Acción permanente	Directora de Gestión y Personas	Toda la plantilla de la compañía

**ÁMBITO DE ACTUACIÓN. Formación y promoción profesional**

**OBJETIVO ESPECÍFICO 5.- Incrementar los niveles de sensibilización de las personas que trabajan en BAHÍA en materia de igualdad de oportunidades**

Medidas		Indicadores	Recursos	Temporización	Personas responsables	Personas destinatarias
N.º	Descripción					
5.1	Planificar acciones formativas destinadas a todas las personas que trabajan en BAHÍA (independientemente del tipo de jornada o contrato) en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, contextualizada en las características específicas del sector TIC.	N.º de personas formadas/año Contenido de la formación	Empresas de formación específica	de Enero 2023	Directora de Gestión Personas	y Toda la plantilla de la compañía
5.2	Incluir dentro de la formación de acogida destinada al personal de nueva incorporación un módulo específico en relación a las medidas implantadas en BAHÍA en pro de la igualdad entre mujeres y hombres	N.º de personas formadas/año Contenido de la formación	Formación interna materia de igualdad	en de Acción permanente	Directora de Gestión Personas	y Toda la plantilla de la compañía
5.3	Planificar más acciones formativas específicas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para las personas que forman la comisión de igualdad.	N.º de personas formadas Contenido de la formación	Formación externa materia de igualdad	en Enero de 2024	Directora de Gestión Personas	y Comisión de igualdad

**ÁMBITO DE ACTUACIÓN. Formación y promoción profesional**

**OBJETIVO ESPECÍFICO 6.- Asegurar la igualdad de oportunidades en el proceso de promoción profesional, definiendo un proceso cimentado en criterios objetivos de valoración centrados en la competencia profesional de la persona**

Medidas		Indicadores	Recursos	Temporización	Personas responsables	Personas destinatarias
N.º	Descripción					



6.1	Definir y documentar el proceso de promoción profesional de BAHÍA, con enfoque de género, en base a criterios claros, objetivos y no discriminatorios que aseguren la objetividad y la transparencia.	Procedimiento documentado Registros, formularios, cuestionarios asociados al procedimiento	Formularios específicos	Enero 2024	Directora de Gestión y Personas Gerencia Dirección de proyectos Responsable de sistemas y soporte Responsable de calidad Responsable de selección	Toda la plantilla de la compañía
6.2	Revisar el sistema de evaluación del desempeño en paralelo con el sistema de valoración de puestos de trabajo, de manera que se asegure una evaluación objetiva e integral el desempeño profesional, valorando la conducta, el rendimiento y el logro de los resultados por parte de cada persona.	Metodología de evaluación Indicadores de desempeño	Herramienta del Sistema de evaluación de desempeño	Enero 2024	Directora de Gestión y Personas Gerencia Dirección de proyectos Responsable de sistemas y soporte Responsable de calidad Responsable de selección	Toda la plantilla de la compañía
6.3	Segregar las candidaturas en función del sexo, realizando un seguimiento objetivo del proceso.	Inventario de personas candidatas a promoción	Base de datos de promociones	Enero 2024	Directora de Gestión y Personas Responsable de selección	Toda la plantilla de la compañía
6.4	Elaborar un inventario de las candidaturas presentadas a la promoción profesional (tanto internas como externas), segregadas en función del sexo.	Inventario de personas candidatas a promoción	Base de datos de promociones	Enero 2024	Directora de Gestión y Personas Responsable de selección	Toda la plantilla de la compañía
6.5	Facilitar la promoción interna de todas las personas que integran la plantilla de BAHÍA, antes de realizar convocatoria	n.º de vacantes cubiertas internamente/ n.º de vacantes publicadas	Comunicaciones de manera interna (correo electrónico, web	Acción permanente	Directora de Gestión y Personas Responsable	Toda la plantilla de la compañía



	externas.		corporativa)		Selección
6.6	Introducir planes de carrera o itinerarios profesionales, acuerdos con las necesidades concretas de la plantilla de BAHÍA, mejorando así el proceso de promoción profesional y asegurando la igualdad de oportunidades para todas las personas.	Planes de carrera o itinerarios de carrera	Relación de puestos de trabajo y auditoría de los mismos	Enero y 2024	Directora de Gestión y Personas Responsable Selección Toda la plantilla de la compañía
6.7	Fomentar la promoción de mujeres (ante igualdad de méritos y capacidades) a través de acciones positivas para aquellos puestos de mayor responsabilidad en los que están infrarrepresentadas, contribuyendo a la eliminación del techo de cristal.	n.º de mujeres promovidas por acción positiva	Base de datos de promociones	Acción permanente	Directora de Gestión y Personas Responsable Selección Toda las mujeres de la plantilla de la compañía
6.8	Incluir dentro del plan de formación, acciones formativas específica para el acceso a puestos en los que las mujeres están infrarrepresentadas, promoviendo así la cualificación femenina en trabajo técnicos.	n.º de acciones formativas específicas n.º de mujeres asistentes	Formación externa específica	Enero 2024	Directora de Gestión y Personas Toda las mujeres de la plantilla de la compañía
6.9	Ofertar dentro del plan de formación cursos dirigidos a la adquisición de habilidades y capacidades relacionadas directamente con puestos de responsabilidad (gestión de equipos, liderazgo, habilidades comunicativas, etc.)	N.º cursos de especialización/ año N.º de mujeres y hombres asistentes/ año	Formación externa específica	Enero 2023	Directora de Gestión y Personas Toda las mujeres de la plantilla de la compañía
6.10	Promover el liderazgo y el desarrollo profesional entre las mujeres a través de networking, mentorización, talleres de liderazgo, etc.)	n.º de actividades realizadas/ año n.º de mujeres asistentes/ actividad n.º de asistentes totales/ año	Formación externa específica	Enero 2024	Directora de Gestión y Personas Toda las mujeres de la plantilla de la compañía

**ÁMBITO DE ACTUACIÓN. Condiciones de trabajo, auditoría salarial entre mujeres y hombres y retribuciones**

**OBJETIVO ESPECÍFICO 7.- Garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor mediante una política salarial fundamentada en criterios objetivos que eviten cualquier tipo de discriminación por razón de sexo**

Medidas		Indicadores	Recursos	Temporización	Personas responsables	Personas destinatarias
N.º	Descripción					
7.1	Revisión permanente del sistema de valoración de puestos implantado y adaptación del mismo a los posibles cambios de la legislación aplicable	Sistema de valoración de puestos de trabajo	Guías de Ministerio Igualdad	del Acción de permanente	Directora de Gestión y Personas Responsable de selección	Toda la plantilla de la compañía
7.2	Revisar los registros de control de las retribuciones salariales, asegurando que en todo caso se recopila la información segregada por sexos de la manera mas completa posible (categorías, grupos, sexo, antigüedad, etc.)	Registros de control de las retribuciones salariales	Herramienta de gestión de empleados/as	Enero de 2023	Directora de Gestión y Personas Responsable de selección	Toda la plantilla de la compañía
7.3	Revisión de las retribuciones en función de los resultados de la valoración de puestos	Informe de resultados del proceso de auditoría.	Guías actualizadas del Ministerio de igualdad	del Acción de permanente	Directora de Gestión y Personas Responsbale de selección	Toda la plantilla de la compañía
7.4	Realizar un seguimiento de los resultados obtenidos tras la auditoría salarial, asegurando la igualdad retributiva para todas las personas para trabajos de igual valor y poniendo en marcha las acciones necesarias para corregir posibles desviaciones	Resultados del seguimiento. Correcciones de posibles desviaciones en caso de que sea necesario.	Herramienta proporcionada por el Ministerio para la elaboración del registro salarial	Acción permanente	Directora de Gestión y Personas Responsable de selección Cominión de igualdad Gerencia	Toda la plantilla de la compañía

7.5	Extender los beneficios sociales (descuentos y precios especiales en clínicas, escuelas infantiles y gimnasios) al personal de todos los centros de trabajo	Propuestas ofertadas n.º de trabajadores que se acogen a los beneficios sociales/ centro de trabajo	Convenios con empresas externas	con Enero 2025	Directora de Gestión Personas Gerencia	de y Toda la plantilla de la compañía
-----	---	---	---------------------------------	----------------	--	---------------------------------------

**ÁMBITO DE ACTUACIÓN. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**

**OBJETIVO ESPECÍFICO 8.- Garantizar a todas las personas que trabajan en BAHIA el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

N.º	Medidas Descripción	Indicadores	Recursos	Tempor alización	Personas responsables	Personas destinatarias
8.1	Elaborar un documento en el que se resuman las medidas de conciliación implantadas en BAHÍA y entrega a las personas que se incorporan a BAHÍA como documentación complementaria al manual de bienvenida.	Documento de medidas de conciliación N.º de personas informadas N.º de solicitudes de información	Glosario de medidas de conciliación	de Enero de 2023	Directora de Gestión y Personas Responsable de selección	Toda la plantilla de la compañía
8.2	Fomentar el uso de los permisos de conciliación entre los hombres, promoviendo la corresponsabilidad a través de una campaña de sensibilización, contribuyendo a la eliminación paulatina de las posibles discriminaciones derivadas de una mayor asunción de las responsabilidades familiares por parte de las mujeres.	N.º de comunicaciones o campañas realizadas N.º de permisos solicitados por hombres	Formaciones Comunicaciones internas Seminarios	Enero 2024	Directora de Gestión y Personas Responsable de selección	Toda la plantilla de la compañía

**ÁMBITO DE ACTUACIÓN. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

**OBJETIVO ESPECÍFICO 10.- Crear un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso**

Medidas	Indicadores	Recursos	Tempor	Personas	Personas
---------	-------------	----------	--------	----------	----------



N.º	Descripción		Formación	Realización	Responsables	Destinatarias
10.1	<p>Formar a los miembros de la comisión de igualdad en relación con la prevención del acoso y la atención a las víctimas de violencia de género.</p>	<p>N.º de acciones formativas realizadas.</p> <p>N.º de personas formadas</p> <p>Contenido de la formación</p>	Formación específica	Enero 2023	<p>Directora de Gestión y Personas</p> <p>Responsable de selección</p>	Comisión de igualdad
10.2	<p>Difundir a través de los canales de comunicación interna los siguientes documentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Protocolo contra el acoso (moral, sexual y por razón de sexo) y para la atención a las víctimas de violencia de género</li> <li>¿Qué hacer si estás sufriendo acoso?</li> <li>Derechos de trabajadoras y trabajadores en materia de conciliación y corresponsabilidad (nacimiento y cuidado de menores, embarazo y lactancia)</li> <li>Atención a las víctimas de violencia de género</li> </ul>	<p>N.º de comunicaciones realizadas/ canal</p> <p>N.º de personas alcanzadas</p>	<p>Herramienta de gestión del empleado,</p> <p>Correo electrónico</p>	Acción permanente	<p>Directora de Gestión y Personas</p> <p>Responsable de selección</p>	Toda la plantilla de la compañía
10.3	Incluir dentro de la formación de acogida destinada al personal de nueva incorporación un módulo específico en relación al acoso y la atención a las víctimas de violencia de género.	<p>N.º de personas formadas/año</p> <p>Contenido de la formación</p>	Formación interna	Acción permanente	<p>Directora de Gestión y Personas</p> <p>Responsable de selección</p>	Toda la plantilla de la compañía
10.4	Formar a todas las personas que forman parte de la plantilla de BAHÍA en relación al acoso y la atención a las víctimas de violencia de género.	<p>N.º de personas formadas/año</p> <p>Contenido de la formación</p>	Formación interna	Acción permanente	<p>Directora de Gestión y Personas</p> <p>Responsable de selección</p>	Toda la plantilla de la compañía

10.5	Revisar la evaluación de riesgos laborales para la inclusión del acoso (moral, sexual y por razón de sexo) como posible riesgo	Fichas de evaluación de riesgos	Servicio de prevención ajeno de la compañía	Enero 2023	Directora de Gestión y Personas Responsable de selección Gerencia	Toda la plantilla de la compañía
10.6	En caso de que existan denuncias por acoso, realizar un seguimiento exhaustivo de las mismas, comprobando su adecuado tratamiento y atención a las víctimas.	n.º de denuncias n.º de expedientes abiertos	Documentación y procedimiento establecido para estos casos	Acción permanente	Directora de Gestión y Personas Responsable Selección	Toda la plantilla de la compañía
10.7	En el caso de las víctimas de violencia de género, considerar como faltas justificadas las ausencias totales o parciales en casos de asistencia a los servicios sociales, de salud, juzgados y comisarías.	N.º de faltas justificadas por esta causa	Sistema de permisos de la compañía	Acción permanente	Directora de Gestión y Personas Responsable Selección	Toda la plantilla de la compañía

**ÁMBITO DE ACTUACIÓN. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

**OBJETIVO ESTRATÉGICO 11.- Sensibilizar a todas las personas que trabajan en BAHÍA en materia de acoso sexual, por razón de sexo y violencia de género**

Medidas		Indicadores	Recursos	Temporización	Personas responsables	Personas destinatarias
N.º	Descripción					
11.1	Realizar acciones de sensibilización periódicas para todo el personal: carteles, publicaciones en el blog, redes sociales, etc.	N.º de comunicaciones realizadas por cada canal/ año	Web corporativa Redes sociales Correo electrónico Blog	Acción permanente	Directora de Gestión y Personas Responsable de selección	Toda la plantilla de la compañía

**ÁMBITO DE ACTUACIÓN. Otras medidas**



**OBJETIVO ESPECÍFICO 12.- Garantizar un proceso de comunicación (tanto a nivel interno como externo) que promueva el uso del lenguaje inclusivo y la visibilización del papel de la mujer en el sector TIC**

Medidas		Indicadores	Recursos	Temporización	Personas responsables	Personas destinatarias
N.º	Descripción					
12.1	Elaborar un manual de lenguaje inclusivo orientado tanto a las publicaciones internas (procedimientos, registros, formularios, etc.) como a las publicaciones en web, redes sociales, folletos, etc.	Manual de lenguaje inclusivo	Guías elaboradas por organismos externos	Enero 2023	Directora de Gestión y Personas Responsable de selección	Toda la plantilla de la compañía
12.2	Realizar una revisión general de la documentación del SGC y otra documentación interna de BAHÍA asegurando el uso del lenguaje inclusivo	Documentación revisada	Manual de lenguaje inclusivo	Enero 2025	Directora de Gestión y Personas Responsable de selección	Toda la plantilla de la compañía
12.3	Revisar las publicaciones realizadas en la web corporativa, evitando el uso sexista del lenguaje y fomentando la diversidad en el uso de imágenes (masculino genérico, imágenes no inclusivas, etc.)	N.º de publicaciones revisadas	Manual de lenguaje inclusivo	Julio 2022	Directora de Gestión y Personas Responsable de selección	Toda la plantilla de la compañía
12.4	Buscar vías alternativas para fomentar la comunicación entre todos los niveles jerárquicos de BAHÍA en cuestiones relacionadas con la igualdad: presentaciones, manuales, publicaciones en redes sociales, etc.	Nuevos canales de comunicación		Enero 2024	Directora de Gestión y Personas Responsable de selección	Toda la plantilla de la compañía

**ÁMBITO DE ACTUACIÓN. Otras medidas**

**OBJETIVO ESPECÍFICO 13.- Introducir la perspectiva de género en la política de seguridad y salud laboral de BAHÍA**



Medidas		Indicadores	Recursos	Temporización	Personas responsables	Personas destinatarias
N.º	Descripción					
13.1	Revisar el plan de prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género (riesgos, medidas preventivas, medidas de protección embarazo/lactancia, acoso moral, sexual y por razón de sexo, etc.)	Fichas de evaluación de riesgos revisadas Fichas de medidas preventivas revisadas	Servicio de prevención ajeno	de Enero 2023	Directora de Gestión y Personas Responsable de selección	Toda la plantilla de la compañía
13.2	En los centros de trabajo que sea posible, habilitar un espacio adecuado para el descanso de las mujeres embarazadas o en período de lactancia.	N.º de espacios habilitados N.º de mujeres usuarias del espacio	Espacio en las oficinas reacondicionado	Enero 2024	Directora de Gestión y Personas Responsable de selección	Toda la plantilla de la compañía

## 10 COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Tras la aprobación del presente documento, los integrantes de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad pasan a formar parte de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, asumiendo todas aquellas funciones relacionadas con el seguimiento, evaluación y revisión periódica del plan. Esta comisión velará además, por la adecuada difusión del plan y por la promoción de las medidas en él definidas entre todas las personas trabajadoras, garantizando así el principio de transparencia.

En representación de la empresa: Ana Armada Requejo, Manuel Gómez Fernández, Iria Vázquez Losada y Román López Seoane.

En representación de la persona trabajadoras: Andrea Fernández Salvande, Antonio Santiso Casal, Ángel Negrete Tuñas y M<sup>a</sup>Jesús Casariego Mogo.

Se ha designado a Doña Iria Vázquez como responsable del plan de igualdad, actuando como interlocutora ante la gerencia en todas aquellas cuestiones relacionadas con el mismo.

## 11 PROCEDIMIENTO PARA EL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DEL PLAN DE IGUALDAD. MODIFICACIONES.

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

La responsabilidad de llevar a cabo el seguimiento y medición recae sobre la Comisión de Seguimiento y Evaluación del PLAN DE IGUALDAD. Siguiendo lo establecido en “Reglamento de la Comisión Negociadora para la elaboración y desarrollo del plan de igualdad”, con periodicidad anual la comisión comprobará la adecuación de las medidas implantadas comprobando su adecuación a las necesidades y características intrínsecas de BAHÍA y a los cambios constantes experimentados en el sector TIC, analizando para ello la información disponible en relación a los datos de la empresa. Entre las acciones a desarrollar se encuentran: comprobar la implantación de las acciones y el grado de participación por parte del personal; constatar que la asignación de recursos previstos para el desarrollo de cada acción es suficiente; revisar el cronograma de ejecución de las acciones; identificar posibles dificultades o desviaciones y proponer soluciones efectivas; definir recomendaciones orientadas a la mejora.

El PLAN DE IGUALDAD es un documento vivo y dinámico y como tal, debe ser modificado en función de los cambios sufridos en la organización, adaptándose así a cada circunstancia. De este modo, BAHÍA llevará a cabo revisiones adicionales en caso de que:

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

## 12 APROBACIÓN DEL PLAN

El II PLAN DE IGUALDAD de BAHÍA (2022 – 2026) ha sido aprobado por todos los miembros de la Comisión Negociadora.

Y para que así conste, firman el presente documento en Santiago de Compostela a 14/01/2022

Composición de la comisión de igualdad		
Nombre y apellidos	Cargo	
Representación de la empresa	Ana Armada Requejo	Directora de Personas y Gestión
	Iria Vázquez Losada	Responsable de Selección
	Manuel Gómez Fernández	Director de Negocio
	Román López Seoane	Director de Negocio Internacional
	Leonor Magariños Pisos (Suplente)	Responsable de Administración
Representación de las personas trabajadoras	Andrea Beatriz Fernández Salvande	Responsable de Calidad
	Ángel Negrete Tuñas	Jefe de equipo/Tech Lead
	Antonio Santiso Casal	Jefe de Proyecto
	María Jesús Casariego Mogo	Jefa de Proyecto
Yaiza Correa Ulloa (Suplente)	Programadora sénior	