



**PLAN DE IGUALDAD CÁMARA DE COMERCIO DE ESPAÑA  
2022 - 2026**

## I.- Contexto, marco legal y compromiso con la igualdad

### 1.1.- Introducción.

El presente Plan de Igualdad, se enmarca en el compromiso y apuesta de la Cámara de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de España, (en adelante, “la Cámara”, la “Compañía” o la “Empresa”), por el desarrollo de las relaciones laborales basadas en la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación.

Como paso previo a la negociación de este Plan y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 46 de la LOI y los artículos 5 y 7 del RD 901/2020, se han realizado y negociado el correspondiente diagnóstico de situación, que ha permitido conocer la realidad y situación de la plantilla en materia de igualdad de trato y oportunidades, detectar las necesidades y marcar objetivos de mejora, los cuales se integran en el presente Plan de Igualdad de la Cámara.

Siendo intención firme de las partes la efectiva implantación de las medidas plasmadas en el Plan de Igualdad las partes suscriben y firman el presente Acuerdo.

### 1.2.- Marco legal de aplicación

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos, nacionales e internacionales, entre los que destaca la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 –ratificada por España en el año 1989-.

En el ámbito comunitario, constituye un Principio Fundamental de la Unión Europea desde el Tratado de Ámsterdam de 11 de mayo de 1999, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de desigualdades entre ambos géneros es un objetivo transversal que debe integrar todas las políticas y acciones de la Unión Europea.

En nuestro ordenamiento jurídico, la Constitución Española de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Así, por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social.

El pleno reconocimiento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres se completó con la entrada en vigor de la Ley Orgánica, 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, que incorpora al ordenamiento español las Directivas 2002/73/CE en materia de acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, actualmente derogada implícitamente por la Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la aplicación del principio de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación y 2004/113/CE, sobre aplicación de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

Entre las medidas recogidas por la LOIMH para la promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el seno de las Empresas, se contempla expresamente la elaboración y aprobación de Planes de Igualdad.

Este marco normativo se ha perfeccionado con la entrada en vigor de los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, con entrada en vigor respectivamente el 14 de enero y el 14 de abril de 2020, completando así el marco jurídico de aplicación, que igualmente han sido observados para la elaboración del presente Plan de Igualdad.

Con ello, la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en materia de empleo y ocupación debe instituirse como un principio fundamental de las relaciones laborales y gestión de los recursos humanos de la Empresa, siendo éste el objetivo principal perseguido en la presente reunión.

### **1.3.- Compromiso con la igualdad.**

La Dirección de La Cámara y la Representación de las Personas Trabajadoras, manifiestan su compromiso de garantizar la Igualdad Real de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la Empresa y a todos los efectos, no permitiendo discriminación por razón de sexo u otra índole y promoviendo unas condiciones de trabajo respetuosas con la diversidad. La Cámara declara su firme compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que promuevan la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, persiguiendo garantizar que, a igualdad de aptitudes, conocimientos y cualificación, todas las personas trabajadoras puedan desempeñar su profesión sin que el sexo represente un obstáculo, ni un criterio de diferenciación a efectos de condiciones retributivas, promoción y formación profesional.

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha realizado un exhaustivo análisis y diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la Cámara en materia de distribución y características de la plantilla, contratación, promoción, formación, retribución, condiciones de trabajo, clasificación profesional, acoso sexual y por razón de sexo, conciliación, corresponsabilidad y comunicación y sensibilización, a fin de detectar la presencia de posibles desigualdades que requieran la adopción de una serie de medidas en aras a su eliminación y corrección, así como posibles áreas de mejora.

Los resultados de este diagnóstico han permitido definir una serie de objetivos y medidas de actuación recogidas en el presente Plan de Igualdad, definiendo igualmente acciones para el seguimiento de las mismas, a fin de instituirse como una herramienta efectiva, con vocación de permanencia, que vele por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

## **II.- Contenido del Plan de Igualdad**

### **2.1.-Partes que conciertan el Plan de Igualdad**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 45 de la LOIMH y el artículo 5 del RD 901/2020, el presente Plan de Igualdad y su diagnóstico previo, ha sido objeto de negociación en el seno de una Comisión Negociadora durante un periodo de 3 meses.

La Comisión Negociadora que ha negociado y aprobado el Plan de Igualdad y su diagnóstico previo ha sido constituida de forma paritaria, por la representación de la empresa y de las personas trabajadoras.

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de La Cámara se compone de un total de 4 personas con legitimación para integrar dicha Comisión en los términos legalmente exigidos y conformada por los siguientes miembros:

En representación de la Empresa, han intervenido responsables del área Financiera representada por las siguientes personas:

1. D. Manuel Zafra Fernández de Tejada
2. Dña. Esther Pernudo Jiménez

En la representación legal de las personas trabajadoras:

1. Dña. Cristina Sancristóval Zurita
2. Dña. Adoralisa Yeves Ballesteros

Las Partes, empresarial y social, han contado con el apoyo y asesoramiento externo de personas expertas en igualdad.

## **2.2.- Ámbito personal, territorial y temporal.**

### **a) Ámbito personal y funcional**

El presente Plan de Igualdad se aplicará a todas las personas trabajadoras que integran la plantilla de la Cámara, incluidas las personas que, en su caso, hubieran sido cedidas por Empresas de Trabajo Temporal durante los periodos de prestación de servicios.

### **b) Ámbito territorial.**

El presente Plan de Igualdad regirá en todos los centros de trabajo de la empresa, tanto aquellos ubicados en el territorio del Estado español como aquellos fuera del mismo.

### **c) Ámbito temporal.**

La vigencia del presente Plan es de 4 años, empezando a contar desde su publicación en el registro de Planes de Igualdad.

Durante este periodo se realizará un seguimiento anual, donde se evaluará su desarrollo y evolución, implicando necesariamente al vencimiento del mismo la realización de un nuevo diagnóstico de igualdad.

## **2.3.- Informe de diagnóstico de situación en la Cámara.**

Las medidas que se contienen en el presente Plan de Igualdad, dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad entre mujeres y hombres, son fruto de un diagnóstico de situación previo, de conformidad con lo previsto en los artículos 45 y ss. de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (“LOI”), el RD 901/2020, y el RD 902/2020.

El informe diagnóstico muestra el análisis cuantitativo y cualitativo de la plantilla la Cámara.

Los principales indicadores del diagnóstico se han realizado con información cuantitativa desde el 31 de mayo de 2021 hasta el 31 de mayo del año 2022.

La auditoría salarial que forma parte del diagnóstico ha sido elaborada con el apoyo de Peoplematters como consultora externa experta en la materia en retribución e igualdad.

El informe de diagnóstico ha sido negociado en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

Para la elaboración del diagnóstico, cuyos principales resultados y conclusiones se reflejan en el presente Plan de Igualdad, se ha procedido a un proceso de extracción y análisis de datos e información de carácter cualitativa y cuantitativa por diversas áreas, a tenor de lo previsto en la normativa legalmente aplicable. En concreto, las siguientes:

- a) Descripción de la empresa y distribución de la plantilla.
- b) Sensibilización, comunicación y cultura en la empresa.
- c) Proceso de selección y contratación.
- d) Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina
- e) Formación.
- f) Promoción y desarrollo profesional.
- g) Condiciones de trabajo.
- h) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- j) Retribuciones y auditoría salarial.

El resumen del diagnóstico y de sus principales conclusiones y resultados, aprobado y consensado en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, es el siguiente:

#### **a).- Descripción de la Empresa y distribución de la plantilla.**

- La Cámara de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de España es una corporación de derecho público. Su finalidad es la 'representación, promoción y defensa de los intereses generales del comercio, la industria, los servicios y la navegación, así como la prestación de servicios a las empresas que ejerzan las indicadas actividades', de acuerdo a lo previsto en el art. 20.2 de dicha norma.

La Cámara centra su actividad en el impulso de la competitividad y la internacionalización de la economía española, así como en el desarrollo de la Formación Profesional Dual, y ejerce asimismo como órgano consultivo y de colaboración de la Administración conforme a lo previsto en la Ley.

- En cuanto a la composición de su plantilla, la Cámara cuenta con una proporción de mujeres superior a la de los hombres. A fecha de 31 de mayo de 2022 la proporción era de 46% de hombres frente a 54% de mujeres, estando el 76,5% de esas personas adscritas al colectivo de técnicos/as y con una representación equilibrada entre sexos.
- Por edad no se aprecian diferencias significativas entre ambos sexos. La mayor parte de la plantilla (73,5%) se sitúa entre los 30 y los 55 años.
- La antigüedad refleja una situación similar, tendiendo al equilibrio entre sexos en todos los tramos y con una mayor concentración de personas en los grupos de mayor antigüedad, destacando el tramo de más de 10 años con un 40,8% del total, lo cual denota una plantilla consolidada en la Cámara.
- A nivel general, existe una representación equitativa de ambos sexos en cuanto a nivel de estudios, contando con estudios universitarios cerca del 80% de la plantilla.

#### **b).- Sensibilización, comunicación y relación externa e interna en la empresa.**

- En Cámara se evidencia un compromiso con la igualdad de mujeres y hombres, a través de sus políticas, documentos y comunicaciones en diferentes canales de comunicación. El

compromiso también se aprecia en el cuidado por utilizar imágenes no sexistas, aunque se aprecia margen de mejora en la utilización de un lenguaje inclusivo en sus textos.

**c).- Proceso de selección y contratación.**

- La política de selección y contratación de la Cámara se basa en la meritocracia e igualdad de oportunidades. No se aprecia ningún tipo de sesgo o delimitación impuesta por la Cámara a nivel interno que pueda suponer una obstaculización en el acceso de las mujeres a los efectos de formar parte del entramado empresarial. No existen barreras internas ni externas para la incorporación de mujeres en la organización.
- El proceso de reclutamiento y selección interna y externa de La Cámara está equipado con los suficientes elementos para dotar al proceso de objetividad. Se basa en criterios claramente definidos y procedimentados con un proceso de toma de decisiones en el que intervienen distintos perfiles.
- Muestra de estas políticas es que en el último año se han incorporado el mismo número de hombres que de mujeres en Cámara.
- No existe formación específica en igualdad para el colectivo dedicado a labores de selección, siendo éste un aspecto a mejorar.
- Respecto a bajas, se han producido principalmente por voluntad de las personas trabajadoras, excedencias y jubilaciones.
- El análisis de las bajas no indica ningún sesgo de género, siendo las bajas voluntarias de ambos sexos, en línea con la composición de la plantilla.

**d).- Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina.**

- La Cámara cuenta con un sistema de clasificación profesional regulado a través de Convenio Colectivo y un sistema de valoración de puestos de trabajo para toda la plantilla que agrupa posiciones de igual valor y contribución.
- El sistema de valoración de puestos cumple los criterios de adecuación, totalidad y objetividad que establece el RD 902/2020 y utiliza una metodología analítica basada en puntos y factores que abarcan la totalidad de funciones de todos los puestos de trabajo de La Cámara.
- La valoración de puestos de trabajo en Cámara de España se realiza en base a unos factores predefinidos, que determinan la ubicación y valor de cada posición en la estructura organizativa. Cada factor está definido por una descripción general y una escala de valoración. La aplicación de estos factores y escala de nivel da lugar a una puntuación y a un “valor relativo” del puesto que permite situarlo en un ranking adaptado a la organización. Los factores utilizados para la valoración han sido determinados considerando los retos y necesidades de la Compañía en función de su estrategia, su modelo de negocio, cultura y su estructura organizativa. Son los siguientes:
  - Conocimiento funcional
  - Autonomía
  - Responsabilidad sobre personas y recursos

- Impacto en los resultados
- Entorno de trabajo
- Además, el sistema de valoración permite la asignación de una puntuación o valor numérico al puesto de trabajo a través de una herramienta de apoyo que sirve para calcular la puntuación de cada posición en cada uno de los factores y asignarle un nivel de contribución o responsabilidad.
- De esta manera, Cámara de España cuenta con un método de nivelación ajustado a sus necesidades, que refleja y mide el valor relativo de los puestos de la organización, otorgando el fundamento oportuno al diseño de retribuciones y a la definición de carreras y desarrollo.
- Se trata de un sistema analítico que garantiza la correcta valoración, ofrece confianza respecto a sus resultados y es adecuado al sector de actividad y tipo de organización, y cumple con los requisitos exigidos por la legislación sobre igualdad.
- Todos los puestos han quedado agrupados de acuerdo a su valor relativo en 7 niveles. El resultado de la valoración de los puestos de trabajo es un mapa de puestos de trabajo organizados tanto por puntuación obtenida como por Dirección.
- Atendiendo a una perspectiva de representatividad de naturaleza horizontal, podemos ver cómo la presencialidad del colectivo femenino abarca todas y cada uno de los distintos departamentos que conforman la Cámara, no habiendo ningún grupo o área departamental que no cuente con una presencia femenina sustancial y notoria. Lo anterior, hace entrever un sistema de clasificación profesional objetivo y ecuatoriano en materia de género, habido una adscripción nivelada de ambos sexos.
- En términos cuantitativos, se aprecia segregación vertical, ya que las mujeres se encuentran infrarrepresentadas y por debajo del porcentaje de mujeres de plantilla, en los niveles de dirección.

**e).- Formación.**

- Cámara apuesta por la formación de su plantilla y favorece que se realice siempre dentro de la jornada, situación que facilita el acceso a la misma de forma compatible con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- La Cámara no cuenta con formación para toda la plantilla en diversidad e igualdad, siendo este un aspecto de mejora a considerar.

**f).- Promoción y desarrollo profesional.**

- Existe una clara orientación en La Cámara por asegurar la igualdad de oportunidades en su política de promoción y desarrollo profesional. Los procesos de promoción y desarrollo profesional se basan en criterios objetivos de talento, potencial y desempeño individual. Si bien es cierto que en el último año han promocionado cuatro hombres y una mujer, pero se ha debido a razones de consolidación de ciertos puestos de trabajo que venían siendo ocupados por hombres.

**g).- Condiciones de trabajo.**

- Existe una apuesta clara de la Cámara por la estabilidad en el empleo, como lo demuestran sus altos ratios de contratación indefinida (91%).
- En cuanto al tipo de jornada de trabajo, la totalidad de la plantilla está contratada a tiempo completo. Situación que conserva el 87,8% de la plantilla. El 12,2% restante en ejercicio de sus derechos de conciliación de la vida laboral y familiar, se encuentran en reducción de jornada por guarda legal. Cabe destacar que la totalidad de las personas con jornada reducida son exclusivamente mujeres.
- El sistema de gestión de prevención de riesgos laborales cumple con la legislación vigente en materia de protección de la mujer en el lugar de trabajo, con medidas específicas para mujeres embarazadas y situaciones de lactancia.

**h).- Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**

- Con motivo de facilitar la conciliación entre la vida personal y profesional, la Cámara cuenta con medidas de flexibilidad y calidad en el empleo que mejoran las condiciones laborales básicas establecidas por el Estatuto de los Trabajadores.
- En la Cámara se disfruta de 6 días de vacaciones adicionales a los legales, horario flexible de entrada y salida, con adaptaciones en casos particulares, jornada intensiva los viernes y en verano y bolsas de horas para asistencia a consultorio médico.
- El uso de permisos es proporcionalmente mayor en las mujeres, pudiendo interpretarse como un reflejo de la realidad del entorno social español en el que las mujeres son las que principalmente atienden las necesidades de su entorno familiar más cercano. Lo mismo ocurre en las reducciones de jornada.

**i).- Prevención e intervención del acoso sexual y por razón de sexo**

- La Cámara cuenta con un protocolo formal de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, y acoso laboral.
- Este protocolo está disponible para toda la plantilla, sin embargo, no se realizan ningún tipo de acción formativa ni de sensibilización de manera habitual o periódica.

**j).- Retribuciones y Auditoria Salarial**

- La compensación del personal incluido en Convenio Colectivo se articula en torno al salario base que percibe cada persona trabajadora atendiendo a su categoría profesional. El salario base se completa con una serie de complementos de puesto de trabajo, antigüedad y mejoras voluntarias, que pueden variar en función del nivel del puesto.



### **1).- Resultados de la Auditoría**

- La auditoría salarial, realizada por un asesor experto externo, ha implicado un diagnóstico retributivo de la compensación total de mujeres y hombres, de acuerdo con el sistema de valoración de puestos existente.
- Este sistema es analítico y basado en puntos y factores. Los factores elegidos para la valoración de puestos cumplen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad.
- El objeto de la auditoría ha sido identificar las diferencias más significativas entre los salarios de mujeres y hombres, así como su origen y otros factores relevantes que pudieran estar incidiendo en las mismas, y elaborar un plan de actuación conducente a trabajarlas.
- Los resultados evidencian la no existencia de diferencias salariales entre mujeres y hombres igual o superiores al 25%, lo que es reflejo de un sistema retributivo objetivo y neutro, que no atiende a diferencias en materia de sexo. Las diferencias salariales existentes se explican por razones ajenas a una discriminación retributiva. No obstante, seguimos monitorizando este tema en aras a efectuar un seguimiento periódico en esta materia.
- Las diferencias detectadas vienen principalmente explicadas por la distribución de la plantilla, donde son los hombres quienes se encuentran más presentes en los niveles directivos.

### **2).- Plan de acción**

Se aprecian como áreas de mejora las siguientes:

- Seguir trabajando para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los niveles de responsabilidad.
- Realizar un seguimiento periódico de las diferencias salariales más significativas entre mujeres y hombres, con el fin de tenerlas correctamente y en tiempo identificadas y, si procede, llevar a cabo acciones correctoras.
- Realizar análisis de equidad interna periódicamente con perspectiva de sexo de las diferentes áreas funcionales, y niveles de contribución.
- Establecer/actualizar las bandas salariales que permitan una gestión salarial adecuada, equitativa y libre de sesgos.
- Facilitar a los responsables que gestionan equipos información de los salarios de sus colaboradores desglosados por sexo para facilitar las propuestas de revisión salarial con perspectiva de género.
- Garantizar que la oferta salarial para nuevas incorporaciones es igual para hombres y mujeres en aquellos puestos de mismo nivel y tipología.

### **3).- Vigencia de la auditoría salarial.**

- Dado que del análisis de la información se concluye que no hay brecha salarial en retribuciones totales para las personas de La Cámara, se acuerda su vigencia mientras se mantenga vigente el Plan de Igualdad.
- La empresa asume el compromiso de seguir monitorizando la igualdad retributiva realizando un seguimiento en esta materia en la Comisión de Seguimiento, de manera continua durante la vigencia del Plan.

## **2.5.- Objetivos del plan de igualdad**

El objetivo de este Plan de igualdad es garantizar e impulsar la igualdad real de trato y oportunidades de un modo real y efectivo entre todas las personas trabajadoras de La Cámara, así como favorecer una cultura de inclusión y respeto por el equilibrio de la vida personal y profesional favoreciendo la integración plena de las mujeres.

### **a) Objetivos generales.**

- Avanzar en la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos aquellos niveles donde exista desequilibrio, generando una cartera de talento interno diversa y preparada.
- Consolidar la igualdad y la perspectiva de género en la gestión de la Empresa con carácter transversal en todos sus ámbitos y áreas de actuación, promoviendo una cultura empresarial que vele por la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Avanzar en el fomento de la corresponsabilidad en el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en la empresa, impulsando el conocimiento del protocolo de actuación entre toda la plantilla y principalmente, en los y las gestores de equipos.

### **b) Áreas de Actuación y Objetivos específicos**

Área	Objetivo
Comunicación y sensibilización	<p>Fomentar una cultura inclusiva libre sesgos, dónde la igualdad de oportunidades sea una realidad transversal a toda la Compañía y no existan los estereotipos o ideas preconcebidas que puedan dificultar la efectividad de este principio.</p> <p>Garantizar que la comunicación, tanto en el seno de la empresa como hacia el exterior, promueva la igualdad entre hombres y mujeres, fomentando el uso no sexista y discriminatorio del lenguaje.</p> <p>Dar a conocer el compromiso de La Cámara y su Dirección con la Igualdad, haciéndolo público tanto interna como externamente.</p>
Selección y contratación	<p>Atraer a La Cámara el mejor y más diverso talento (incluyendo un mayor talento femenino, especialmente en puestos con perfiles técnicos) utilizando criterios de capacidad, competencia, méritos e igualdad de oportunidades que garanticen la objetividad y transparencia en todos los procesos de selección y contratación.</p>
Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina	<p>Garantizar que el sistema de Clasificación Profesional vigente en cada momento respeta el principio de igualdad de oportunidades</p> <p>Analizar la existencia de infrarrepresentación femenina en ciertas Áreas y puestos y procurar su corrección.</p> <p>Progresar en equilibrar la presencia de hombres y mujeres en los niveles de responsabilidad</p>
Promoción y Formación Profesional	<p>Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla</p> <p>Dotar de formación específica a la RLPT y a las personas que participan en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación y retribución para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres.</p> <p>Acelerar la igualdad por sexo en todos los niveles, especialmente en aquellos con menor representación femenina, a través de la promoción y gestión del talento interno.</p>
Corresponsabilidad y conciliación	<p>Facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de la plantilla para conseguir un equilibrio adecuado entre su trabajo, las necesidades personales y su desarrollo profesional dentro de la Empresa, así como sensibilizar a toda persona sobre los beneficios a los que pueden acogerse, velando por mantener un entorno de trabajo flexible y responsable.</p>
Retribuciones	<p>Garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres por el desempeño de trabajos de igual valor, manteniendo sistemas de compensación que promuevan la objetividad y la equidad, premiando el logro y valorando el desempeño.</p>

Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo	Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
---	--

**c) Medidas del Plan de Igualdad, indicadores, plazo de ejecución y recursos necesarios para su implementación.**

Una vez identificados los objetivos generales y específicos del Plan, a continuación, se recogen las medidas que integran el presente plan de igualdad, así como el plazo de ejecución y priorización y el diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.

**Ámbitos objeto de intervención:**

1. Comunicación y sensibilización.
2. Selección y contratación.
3. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina
4. Formación.
5. Promoción y desarrollo
6. Corresponsabilidad y conciliación.
7. Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.
8. Retribución.

A continuación, se relaciona el conjunto de medidas negociadas y acordadas en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad tras el análisis de las conclusiones alcanzadas en el Diagnóstico de Situación.

Al objeto de facilitar la distinción de cada una de las medidas, se ha optado por relacionarlas por áreas y objetivos concretos, incorporando los indicadores necesarios para su control, así como los recursos responsables de su ejecución y el plazo establecido para el cumplimiento de cada una de ellas, todo ello, en cumplimiento de lo previsto en los apartados g) y h) del artículo 8.2 del RD 901/2020.

## 1).- COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.

**OBJETIVO ESPECÍFICO:** Fomentar una cultura inclusiva libre sesgos, dónde la igualdad de oportunidades sea una realidad transversal a toda la Compañía y no existan los estereotipos o ideas preconcebidas que puedan dificultar la efectividad de este principio.

Garantizar que la comunicación, tanto en el seno de la empresa como hacia el exterior, promueva la igualdad entre hombres y mujeres, fomentando el uso no sexista y discriminatorio del lenguaje.

Dar a conocer el compromiso de La Cámara y su Dirección con la Igualdad, haciéndolo público tanto interna como externamente.

MEDIDA	INDICADOR	PERSONA RESPONSABLE	RECURSOS	PLAZO
Revisar la comunicación tanto interna como externa de la Cámara para asegurar el uso de lenguaje inclusivo no sexista.	Comunicaciones revisadas	Dirección de Comunicación y Marketing y Dirección de Recursos Humanos	Personal técnico de los departamentos de las direcciones implicadas y medios tecnológicos.	Primer semestre 2023.
Definir una campaña de comunicación y difusión del presente Plan de Igualdad, con el fin de sensibilizar a toda la plantilla de su existencia y sus resultados.	Campaña definida y lanzada con éxito.	Dirección de Comunicación y Marketing y Dirección de Recursos Humanos	Personal técnico de los departamentos de las direcciones implicadas y medios tecnológicos.	A lo largo de los primeros tres trimestres del año 2023.

**2).- SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.**

**OBJETIVO ESPECÍFICO:** Atraer a La Cámara el mejor y más diverso talento (incluyendo un mayor talento femenino, especialmente en puestos con perfiles técnicos) utilizando criterios de capacidad, competencia, méritos e igualdad de oportunidades que garanticen la objetividad y transparencia en todos los procesos de selección y contratación.

MEDIDA	INDICADOR	PERSONA RESPONSABLE	RECURSOS	PLAZO
Utilizar en las publicaciones de ofertas y en la propuesta de contratación un lenguaje inclusivo y libre de sesgos y estereotipos que puedan llevar a cualquier tipo de discriminación.	Revisión de las publicaciones, tanto internas de la Empresa como las llevadas a cabo por terceros por cuenta de La Cámara.	Dirección de Recursos Humanos, delegando en el Responsable de Recursos Humanos	Equipo de RRHH	Primer trimestre 2023
Garantizar que las empresas encargadas de los procesos de reclutamiento y selección están comprometidas con la igualdad de oportunidades.	Comunicación formal a las empresas encargadas de alguna parte del proceso de selección.	Dirección de Recursos Humanos, delegando en el Responsable de Recursos Humanos	Equipo de RRHH	Primer trimestre 2023
Facilitar la información del Plan de Igualdad y sus medidas en la formación de acogida a las nuevas contrataciones.	Inclusión en la formación de las nuevas incorporaciones la información relativa a igualdad.	Dirección de Recursos Humanos, delegando en el Responsable de Recursos Humanos	Equipo de RRHH	Primer trimestre 2023

### 3).- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

**OBJETIVO/S ESPECÍFICOS:** Garantizar que el sistema de Clasificación Profesional vigente en cada momento respeta el principio de igualdad de oportunidades

Analizar la existencia de infrarrepresentación femenina en ciertas Áreas y puestos y procurar su corrección.

Progresar en equilibrar la presencia de hombres y mujeres en los niveles de responsabilidad

MEDIDA	INDICADOR	PERSONA RESPONSABLE	RECURSOS	PLAZO
Mantener un seguimiento estadístico del dato cuantitativo y el porcentaje de mujeres y hombres en el sistema de clasificación profesional.	Datos cuantitativos desagregados por sexo.	Dirección de Recursos Humanos, delegando en el Responsable de Recursos Humanos	Equipo RRHH de	Transcurridos 12 meses desde la aprobación del plan y de forma anual a partir de entonces
Realizar un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo.	Facilitar los datos desagregados por sexo en la Comisión de Igualdad	Dirección de Recursos Humanos, delegando en el Responsable de Recursos Humanos	Equipo RRHH de	Transcurridos 12 meses desde la aprobación del plan y de forma anual a partir de entonces.

#### 4).- PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

**OBJETIVO ESPECÍFICO:** Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla

Dotar de formación específica a las personas que participan en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación y retribución para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres.

Acelerar la igualdad por sexo en todos los niveles, especialmente en aquellos con menor representación femenina, a través de la promoción y gestión del talento interno.

MEDIDA	INDICADOR	PERSONA RESPONSABLE	RECURSOS	PLAZO
Formar en igualdad de trato y oportunidades a las personas que participan en los principales procesos de selección, clasificación profesional, acceso a la formación y promoción de personas.	Nº de participantes	Dirección de Recursos Humanos, delegando en el Responsable de Recursos Humanos	Centros de formación especializados. Canales internos de comunicación y difusión.	Segundo y tercer trimestres del ejercicio 2023
Formar en igualdad de trato y oportunidades a los representantes legales de las personas trabajadoras.	Nº de participantes	Dirección de Recursos Humanos, delegando en el Responsable de Recursos Humanos	Centros de formación especializados. Canales internos de comunicación y difusión.	Segundo y tercer trimestres del ejercicio 2023
Formar a la plantilla en igualdad de oportunidades a través de un curso de asistencia obligatoria	Nº de personas que participan	Dirección de Recursos Humanos, delegando en el Responsable de Recursos Humanos	Centros de formación especializados. Canales internos de comunicación y difusión.	Segundo y tercer trimestres del ejercicio 2023
Establecer como criterio del sistema de promoción que, ante candidaturas de igual mérito y capacidad, se priorice el ascenso de la persona cuyo sexo esté infrarrepresentado en el puesto de trabajo o nivel jerárquico de destino.	Nº de mujeres promocionadas / promociones totales	Dirección de Recursos Humanos, delegando en el Responsable de Recursos Humanos	Equipo RRHH de	Cuarto trimestre del ejercicio 2023



**5).- CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN.**

**OBJETIVO ESPECÍFICO:** Facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de la plantilla para conseguir un equilibrio adecuado entre su trabajo, las necesidades personales y su desarrollo profesional dentro de la Empresa, así como sensibilizar a toda persona sobre los beneficios a los que pueden acogerse, velando por mantener un entorno de trabajo flexible y responsable.

MEDIDA	INDICADOR	PERSONA RESPONSABLE	RECURSOS	PLAZO
Definir una guía de conciliación de la vida personal y laboral, concienciando y sensibilizando a todas las personas empleadas sobre la importancia de la corresponsabilidad, así como de qué medidas pueden tomar en cada caso y cómo deben planificarse y organizarse.	Guía preparada y difundida	Dirección de Recursos Humanos, delegando en el Responsable de Recursos Humanos	Medios propios del departamento, con soporte de consultoría externa.	Segundo trimestre del ejercicio 2023
Desarrollar una campaña específica dirigida a promover la corresponsabilidad de los hombres en la atención del entorno familiar más cercano	Campaña ejecutada	Dirección de Recursos Humanos, delegando en el Responsable de Recursos Humanos	Medios propios del departamento, con el apoyo del departamento de Comunicación y Marketing.	Segundo trimestre del ejercicio 2023

**6).- RETRIBUCIÓN**

**OBJETIVO ESPECÍFICO:** Garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres por el desempeño de trabajos de igual valor, manteniendo sistemas de compensación que promuevan la objetividad y la equidad, premiando el logro y valorando el desempeño.

MEDIDA	INDICADOR	PERSONA RESPONSABLE	RECURSOS	PLAZO
Seguir garantizando el principio de transparencia retributiva.	Entregar anualmente el registro retributivo	Dirección de Recursos Humanos, delegando en el Responsable de Recursos Humanos	Equipo de RRHH	Anual
Realizar análisis de equidad interna periódicamente con perspectiva de género de las diferentes áreas funcionales, y niveles de contribución.	Análisis de equidad anuales	Dirección de Recursos Humanos, delegando en el Responsable de Recursos Humanos	Equipo de RRHH con soporte de consultoría externa.	Anual
Realizar un seguimiento periódico de las diferencias salariales más significativas entre mujeres y hombres, con el fin de tenerlas correctamente y en tiempo identificadas y, si procede, de llevar a cabo acciones.	Revisión anual	Dirección de Recursos Humanos, delegando en el Responsable de Recursos Humanos	Equipo de RRHH con soporte de consultoría externa.	Anual
Fomentar el incremento de la presencia de mujeres en puestos directivos y gerenciales y en los puestos técnicos donde se encuentran infrarrepresentadas.	Porcentaje de mujeres en puestos directivos	Dirección de Recursos Humanos, delegando en el Responsable de Recursos Humanos	Equipo de RRHH, con soporte de consultoría externa.	Anual

**7).- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO.**

**OBJETIVO ESPECÍFICO:** Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

MEDIDA	INDICADOR	PERSONA RESPONSABLE	RECURSOS	PLAZO
Difundir el nuevo protocolo de prevención contra el acoso sexual y/o por razón de sexo.	Protocolo difundido	Dirección de Recursos Humanos, delegando en el Responsable de Recursos Humanos	Canales internos de difusión y comunicación.	Primer trimestre 2023
Incluir en la formación de igualdad un módulo sobre prevención y exclusión de conductas de acoso, promoviendo la participación específicamente de personas con equipo a cargo.	Nº de personas que realizan el curso desagregado por sexo	Dirección de Recursos Humanos, delegando en el Responsable de Recursos Humanos	Centros de formación especializados..	Primer trimestre 2023
Garantizar que todas las nuevas incorporaciones han recibido información sobre el protocolo de prevención contra el acoso sexual y/o por razón de sexo y tienen acceso al mismo.	Nº de nuevas incorporaciones informadas	Dirección de Recursos Humanos, delegando en el Responsable de Recursos Humanos	Centros de formación especializados.. Canales internos de comunicación y difusión.	Primer trimestre 2023

#### **d) Sistema de seguimiento y evaluación periódica.**

##### **Sistema de seguimiento, evaluación periódica.**

Una vez se hayan puesto en marcha todas las medidas definidas en el Plan, para cada área de actuación, de acuerdo con la planificación prevista en la calendarización/plazos anteriormente mencionada, se realizará el oportuno control y verificación del desarrollo e implantación de las medidas, a tenor de lo previsto en artículo 8.2 i) del RD 901/2020.

En caso de detectarse eventuales desajustes se adoptarán las medidas que resulten pertinentes para velar por el cumplimiento de los objetivos definidos en el presente Plan de Igualdad.

El seguimiento de las medidas conllevará por parte del órgano de vigilancia y seguimiento la supervisión de la implantación de cada medida de forma individualizada, la revisión de los indicadores definidos y la cumplimentación de las fichas de seguimiento de medidas u otros informes/mecanismos que resulten más adecuados, en donde se consignará toda la información sobre la implantación de cada una, siendo cumplimentada por la Empresa, conforme a los recursos personales indicados en las medidas del presente Plan.

##### **Órgano de vigilancia y seguimiento.**

De conformidad con lo establecido en el artículo 8.2 j) del RD 901/2020, se prevé la creación de una Comisión de Seguimiento de Igualdad cuya constitución y competencias se recogen en el Anexo II del presente Plan de Igualdad.

#### **e) Procedimiento de modificación y revisión del Plan de Igualdad.**

De acuerdo con lo previsto en las letras j) y k) del artículo 8 y el artículo 9.2 del RD 901/2020, las medidas del Plan de Igualdad podrán revisarse con el objetivo de orientar, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos definidos.

Esta revisión se llevará a cabo anualmente sin perjuicio de realizar una evaluación final del Plan al término de su vigencia y, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias establecidas en el artículo 9.2 del RD 901/2020. En concreto:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

Será competencia de la Comisión de Igualdad el llevar a cabo este proceso de modificación y/o revisión.

f) **Sistema de resolución de conflictos.**

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

## **Anexo II.- Composición, funcionamiento y competencias de la Comisión de Seguimiento.**

El Sistema de Seguimiento y Evaluación instaurado permite conocer el desarrollo del Plan de Igualdad y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación tras su implementación.

El seguimiento y la evaluación constituyen el proceso que se desarrolla para obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la Empresa, así como sobre su resultado. Este seguimiento se realizará dentro del seno de la Comisión de Seguimiento de Igualdad del II Plan de Igualdad de LA CÁMARA. Dicha Comisión será constituida a tales efectos según lo dispuesto en los artículos 8 y 9 del RD 901/2020, en relación con el artículo 46.2 de la LOIMH.

### **i.- Composición.**

Con el objetivo de velar por el cumplimiento de lo establecido en el presente Plan de Igualdad, y de conformidad con lo previsto en el artículo 9 apartado 5º del RD 901/2020, se ha constituido una **Comisión de Seguimiento** para la vigilancia y seguimiento del presente Plan de Igualdad.

La Comisión de Seguimiento como órgano paritario, estará constituida por 2 representantes de la empresa y 2 representantes de las personas trabajadoras-

En concreto, la Comisión de Seguimiento de Igualdad de La Cámara estará integrada por las siguientes personas:

En representación de la Empresa:

1. D. Manuel Zafra Fernández de Tejada
2. Dña. Esther Pernudo Jiménez

En representación de las personas trabajadoras:

1. Dña. Cristina Sancristóval Zurita
2. Dña. Adoralisa Yeves Ballesteros

Ambas partes podrán contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado de asesores y asesoras, quienes podrán intervenir con voz, pero sin voto.

### **ii.- Funcionamiento.**

La Comisión de Seguimiento se reunirá de forma ordinaria una vez al año, y de forma extraordinaria siempre que se considere necesario. Sin perjuicio de ello, la evaluación periódica de las medidas se realizará con carácter anual en el primer trimestre de cada año.

La vigencia de la Comisión de Seguimiento será la misma que la del Plan de Igualdad del que forma parte integrante.

### **iii.- Competencias y funciones de la Comisión de Seguimiento.**

El seguimiento debe centrarse en analizar la puesta en marcha y desarrollo de las diferentes medidas y estrategias definidas en el Plan de Igualdad e indicar la necesidad, o no, de modificar total o parcialmente alguna de las medidas emprendidas.

La Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes competencias:

- Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad.
- Verificar la ejecución de las medidas previstas en el Plan de Igualdad, y si éstas se ajustan a los objetivos inicialmente planteados.
- Comprobar si se cumple la calendarización propuesta para las diferentes medidas/objetivos.
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realización de las medidas y realizar los ajustes pertinentes.
- Elaborar los informes/fichas de seguimiento anuales.
- Proceder a la evaluación del Plan en caso de que resultase necesario.

#### **iv.- Herramientas.**

El seguimiento quedará documentado a través de los informes, escritos, o fichas que en cada caso se consideren adecuados.

#### **v.- Funcionamiento y reuniones.**

La Comisión de Seguimiento se reunirá:

1. Durante la vigencia del Plan la Comisión de Seguimiento se reunirá de forma ordinaria 1 vez al año, fijando la fecha de una reunión a otra, sin perjuicio del envío formal de convocatoria.
2. En las reuniones ordinarias se hará llegar la convocatoria a los componentes con un preaviso mínimo de 7 días naturales antes de la fecha. La convocatoria deberá siempre contener el orden del día fijado, así como la fecha, hora y lugar de la reunión e ir acompañada, en su caso, de la documentación necesaria.
3. Las reuniones podrán ser telemáticas.
4. De manera extraordinaria a petición de cualquiera de las partes con un preaviso mínimo de quince días naturales, la Comisión de Seguimiento podrá reunirse a petición de la mayoría de sus componentes.
5. La Comisión quedará válidamente constituida cuando, debidamente convocada, estén presentes o representadas al menos un tercio de los componentes de cada una de las partes.
6. El seguimiento de las medidas conllevará por parte del órgano de vigilancia y seguimiento la supervisión de la implantación de cada medida de forma individualizada, la revisión de los indicadores definidos y la consignación de toda la información sobre la implantación de cada una.
7. La adopción de acuerdos se producirá mediante votación exigiendo la mayoría de cada una de las partes, para la aprobación de los temas sometidos a votación. El voto de la RLPT será ponderado al porcentaje de representatividad de cada sindicato, independientemente del número de asistentes.
8. Tras cada reunión de la Comisión, se elaborará un acta. El acta deberá recoger los temas tratados y los acuerdos alcanzados; en caso de desacuerdo, se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada uno de los miembros de la Comisión.

**vi.- Confidencialidad y deber de sigilo.**

Quienes componen la Comisión de Seguimiento de Igualdad, así como sus asesores y asesoras están obligados a respetar la confidencialidad y sigilo profesional tanto en los asuntos tratados en las reuniones como de la documentación y datos presentados y aportados por las partes, sin que pueda ser empleados para usos distintos al previsto en el presente Anexo.

Lanzamiento	Evaluación y seguimiento																
	2023				2024				2025				2026				
Calendario de implantación, seguimiento y evaluación	10	20	30	40	10	20	30	40	10	20	30	40	10	20	30	40	
<b>1. Comunicación y sensibilización</b>																	
Revisar la comunicación tanto interna como externa de la Cámara para asegurar el uso de lenguaje inclusivo no sexista.																	
Llevar a cabo campañas de comunicación y acciones de sensibilización de igualdad, con el fin de sensibilizar a toda la plantilla de su existencia y sus resultados.																	
<b>2. Selección y contratación</b>																	
Utilizar en las publicaciones de ofertas y en la propuesta de contratación un lenguaje inclusivo y libre de sesgos y estereotipos que puedan llevar a cualquier tipo de discriminación.																	
Garantizar que las empresas encargadas de los procesos de reclutamiento y selección están comprometidas con la igualdad de oportunidades.																	
Facilitar la información del Plan de Igualdad y sus medidas en la formación de acogida a las nuevas contrataciones.																	
<b>3. Clasificación profesional e infrarepresentación femenina</b>																	
Mantener un seguimiento estadístico del dato cuantitativo y el porcentaje de mujeres y hombres en el sistema de clasificación profesional.																	
Realizar un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo.																	
<b>4. Promoción y formación profesional</b>																	
Formar en igualdad de trato y oportunidades a las personas que participan en los principales procesos de selección, clasificación profesional, acceso a la formación y promoción de personas.																	
Formar en igualdad de trato y oportunidades a los representantes legales de las personas trabajadoras.																	
Formar a la plantilla en igualdad de oportunidades a través de un curso de asistencia obligatoria.																	
Establecer como criterio del sistema de promoción que, ante candidaturas de igual mérito y capacidad, se priorice el ascenso de la persona cuyo sexo está infrarepresentado en el puesto de trabajo o nivel jerárquico de destino.																	
<b>5. Corresponsabilidad y conciliación</b>																	
Difundir una guía de conciliación de la vida personal y laboral, concienciando y sensibilizando a todas las personas empleadas sobre la importancia de la corresponsabilidad, así como de qué medidas pueden tomar en cada caso y cómo deben aplicarse y organizarse.																	
Desarrollar una campaña específica al igual a promover la corresponsabilidad de los hombres en la atención del entorno familiar más cercano.																	
<b>6. Retribución</b>																	
Seguir garantizando el principio de transparencia retributiva.																	
Realizar análisis de equidad interna periódicamente con perspectiva de género de las diferentes áreas funcionales, y niveles de contratación.																	
Realizar un seguimiento periódico de las diferencias salariales más significativas entre mujeres y hombres, con el fin de tenerlas correctamente y en tiempo identificadas y, en su caso, de llevar a cabo acciones.																	
Incrementar la presencia de mujeres en puestos directivos y gerenciales y en los puestos técnicos donde se encuentren infrarepresentadas.																	
<b>7. Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo</b>																	
Difundir el nuevo protocolo de prevención contra el acoso sexual y/o por razón de sexo.																	
Realizar información que garantice un mayor conocimiento y reconocimiento de conductas de acoso, promoviendo la participación específicamente de personas con acceso al servicio.																	
Revisar que todas las incorporaciones han recibido información sobre el protocolo de prevención contra el acoso sexual y/o por razón de sexo y tienen acceso al mismo.																	