



I PLAN DE IGUALDAD

DAS-NANO TECH , S.L

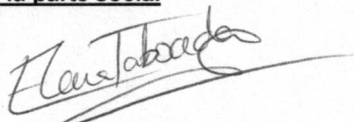
2023-2027



Índice

I.	<u>INTRODUCCIÓN</u>	3
II.	<u>PRESENTACIÓN DE Das-Nano Tech</u>	5
III.	<u>PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD</u>	7
IV.	<u>OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD</u>	11
V.	<u>ÁMBITO DE APLICACIÓN</u>	11
VI.	<u>RESUMEN AUDITORIA RETRIBUTIVA</u>	11
VII.	<u>ENTRADA EN VIGOR Y PERIODO DE VIGENCIA</u>	12
VIII.	<u>MEDIOS Y RECURSOS PARA SU PUESTA EN MARCHA</u>	12
IX.	<u>PARTES SUSCRIPTORAS</u>	12
X.	<u>ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD</u>	13
XI.	<u>DIAGNÓSTICO</u>	14
XII.	<u>ACCIONES POSITIVAS</u>	28
XIII.	<u>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</u>	39
XIV.	<u>MODIFICACIÓN Y GESTIÓN DE DISCREPANCIAS</u>	40
XV.	<u>RESOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES</u>	41

Por la parte social



Fdo. Elena Taboada Cabellos

Por la empresa



Fdo. Marta Villafranca Inaga

I. INTRODUCCIÓN

Los Planes de Igualdad de Oportunidades son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas a partir de un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo (artículo 46 Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Contar con un Plan de Igualdad, obedece a una obligación legal y asegura la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, formación, promoción y/o retribución, entre otras materias.

Con su consecución, se busca además apoyar la construcción de sociedades prósperas y sostenibles, que en el ámbito empresarial se encuentra intrínsecamente relacionado con el impulso de entornos seguros, no discriminatorios y enfocados a la mejora continua.

Esta acción está alineada con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible** que Naciones Unidas¹ fijó en su Agenda para el año 2030. Cada objetivo tiene metas específicas que implican trabajar sobre la base de férreos principios y valores, con una visión compartida que coloque a las personas y al progreso social como ejes.

¹ <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

Por la parte social



Fdo. Elena Taboada Cabellos

Por la empresa



Fdo. Marta Villafranca Inaga

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



En concreto, el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Das-Nano Tech se alinea con los objetivos 5 y 8.

El Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. De modo que se establezcan nuevos marcos estructurales aplicados a la igualdad de las mujeres en el lugar de trabajo y se erradiquen prácticas nocivas sobre las mujeres.

El Objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos. Puesto que la creación de empleos de calidad sigue constituyendo un gran desafío. Para conseguir un desarrollo económico sostenible, las sociedades deben crear las condiciones necesarias para que cualquier persona acceda a condiciones de empleo dignas, estimulando entornos diversos y equitativos.

Con ello, la elaboración de una estrategia corporativa que contemple criterios sostenibles y socialmente responsables es garantía de crecimiento, dado que se pone el foco en la cultura, circunstancias y desafíos de Das-Nano Tech.

Por otro lado, Das-Nano Tech, cuenta con el compromiso de la Dirección en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y

Por la parte social

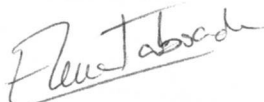
Fdo. Elena Taboada Cabellos

Por la empresa

Fdo. Marta Villafranca Inaga

oportunidades entre mujeres y hombres sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de su Política Corporativa y de Recursos Humanos.

Por la parte social



Fdo. Elena Taboada Cabellos

Por la empresa



Fdo. Marta Villafranca Inaga



II. PRESENTACIÓN DE DAS-NANO TECH

DAS-NANO TECH , S.L (en adelante Das-Nano Tech) surge en julio de 2021 con el siguiente objeto social: Fabricación de otra maquinaria para usos específicos. Y, además:

- a.- Diseño, producción y comercialización de equipamiento, maquinaria y productos industriales.
- b.- Desarrollo, aplicación y comercialización de software y cualesquiera productos y herramientas informáticas. Y otras

Das-Nano Tech forma parte, del Grupo Das-Nano. En el mes de julio de 2021, el grupo Das-Nano crece y dota de mayor actividad a Das Nano Tech con el fin de que esta última compañía se especialice en proveer a la industria de semiconductores de soluciones basadas en tecnología de terahercios para la caracterización no destructiva y sin contacto de materiales 2D, capas finas, superficies y recubrimientos multicapa. Por ese motivo, desde 01/07/2021 varias personas de la plantilla de Das-Nano fueron subrogadas a la plantilla de Das-Nano Tech.

Das-Nano Tech SL (en adelante Das-Nano Tech) tiene su sede social en Tajonar (Navarra), Polígono Industrial Talluntxe II, calle M edificio 10.

El CNAE de Das-Nano Tech es 2899.

Das-Nano Tech SL (en adelante Das-Nano Tech) tiene su sede social en Tajonar (Navarra), Polígono Industrial Talluntxe II, calle M edificio 10.

Das-Nano Tech SL aplica el XIX Convenio Colectivo del sector de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos. Publicado en el BOE núm. 251, de 18 de octubre de 2019

En términos de igualdad de oportunidades, Das-Nano Tech presta sus servicios en un sector con mayor ocupación masculina, el ámbito tecnológico, trabajo que se percibe como masculino por razones sociales y culturales. Das-Nano Tech presenta una composición masculinizada que se mantiene a lo largo de los últimos años.

Por la parte social

Fdo. Elena Taboada Cabellos

Por la empresa

Fdo. Marta Villafranca Inaga

El equilibrio o desequilibrio entre la presencia de mujeres y hombres condiciona el resultado del análisis y lleva a poner atención en diversos aspectos como el procedimiento de selección de candidaturas, formación, ubicación... para que, de forma paulatina, y alineadas con la estrategia de la empresa, se establezcan acciones tendentes a reducir, hasta eliminar los desequilibrios.

III. PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El I Plan de Igualdad de DAS-NANO TECH se regirá por los siguientes PRINCIPIOS RECTORES que determinarán la forma de actuar de la empresa y de toda su plantilla en la actividad empresarial, convirtiendo en propias las definiciones clave de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres:

1. PRINCIPIO DE IGUALDAD

Todas las personas trabajadoras de DAS-NANO TECH son iguales, sin que pueda existir discriminación directa o indirecta alguna por razón de nacimiento, raza, etnia, origen nacional, sexo, religión, opinión, orientación sexual, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

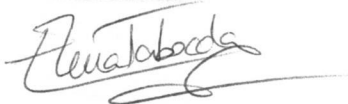
2. PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES (Art. 3):

La igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas del embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

3. IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO, EN LA FORMACIÓN Y EN LA PROMOCIÓN DE PROFESIONALES Y EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO (Art. 5):


El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los

Por la parte social



Fdo. Elena Taboada Cabellos

Por la empresa



Fdo. Marta Villafranca Inaga

términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajador por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos integrantes ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

4. DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA (Art. 6):

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.

5. ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO (Art. 7):

Constituye 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 u ofensivo.

Acoso por razón de sexo sería 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.

Por la parte social

Fdo. Elena Taboada Cabellos

Por la empresa

Fdo. Marta Villafranca Inaga

6. NO DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO O MATERNIDAD (Art. 8):

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

7. INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS (Art. 9):

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

8. CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LAS CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS (Art. 10):

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.

9. ACCIONES POSITIVAS (Art. 11):

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

10. TUTELA JUDICIAL EFECTIVA (Art. 12):

Por la parte social

Fdo. Elena Taboada Cabellos

Por la empresa

Fdo. Marta Villafranca Inaga



1. 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.

2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.

3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

11. PRUEBA (Art. 13):

1. De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.

2. Lo establecido en el apartado anterior no se aplicará a los procesos penales.

12. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (Art. 43):

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

Por la parte social

Fdo. Elena Taboada Cabellos

Por la empresa

Fdo. Marta Villafranca Inaga

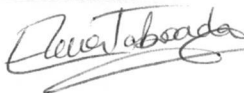
13. LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL (Art. 44):

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.
3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

IV. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

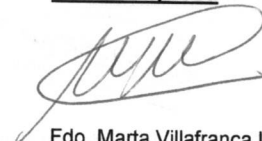
- Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
- Garantizar la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
- Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de las mujeres en la plantilla.
- Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa (transversalidad de género).
- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja a todas la plantilla.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.

Por la parte social



Fdo. Elena Taboada Cabellos

Por la empresa



Fdo. Marta Villafranca Inaga

- Potenciar la conciliación de la vida profesional y personal a todas las personas empleadas en **DAS-NANO TECH** con independencia de sus circunstancias y características personales.
- Garantizar la igualdad retributiva por la realización de trabajos de igual valor.

V. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan de Igualdad se aplicará a todas las personas trabajadoras de DAS-NANO TECH SL en su centro de trabajo situado en Tajonar (Navarra), Polígono Industrial Talluntxe II, calle M edificio 10, con independencia de su nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto. También a quienes provengan de ETT, personas en prácticas, con o sin beca.

VI. RESUMEN AUDITORIA RETRIBUTIVA

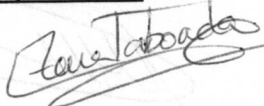
Las diferencias observadas vienen determinadas por factores justificables por cuestiones que no tienen que ver con el género y por lo tanto no suponen una discriminación directa, si bien existen algunas variables de carácter objetivo que, sin haber encontrado motivaciones de género en las brechas detectadas, son más difíciles de justificar más allá de aspectos como el momento histórico de la empresa y la evolución que la misma ha tenido a lo largo del tiempo.

Por lo tanto, en el análisis detallado expuesto de las retribuciones de la plantilla de Das-Nano Tech para el periodo mencionado anteriormente, no se han observado diferencias que requieran intervención y/o corrección fundamentada en diferencias de género.

Habrà que prestar atención en futuras auditorías a conceptos de carácter discrecional (complementos personales e incentivos principalmente) con la finalidad de analizar la tendencia y evitar que las diferencias puedan derivar en diferencias por discriminación directa.

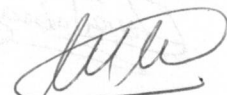
Se establece el siguiente plan de acción con el objetivo de asegurar la continuidad de

Por la parte social



Fdo. Elena Taboada Cabellos

Por la empresa



Fdo. Marta Villafranca Inaga

la neutralidad en términos de género que se ha detectado en este estudio, asegurando así la ausencia de discriminación y persiguiendo la mayor transparencia posible en materia retributiva se recomienda desarrollar las siguientes áreas de mejora en las medidas a implementar durante la vigencia del Plan de Igualdad de Oportunidades 2023-2027 de DAS-NANO TECH:

1. Revisar al menos una vez cada 4 años las descripciones de puestos y la valoración resultante de cada puesto en función de dichas descripciones con la finalidad de asegurar la objetividad, neutralidad y adecuación a los cambios que pueda sufrir DAS-NANO TECH a lo largo del tiempo.
2. Definir detalladamente una política salarial complementaria al convenio colectivo que defina todos los criterios de devengo de los diferentes conceptos salariales utilizados por DAS-NANO TECH.
3. Desarrollar una política de promoción interna libre de sesgos de género que asegure la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a la hora de optar a puestos de mayor valor dentro de DAS-NANO TECH.

VII. ENTRADA EN VIGOR Y PERIODO DE VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad de **DAS-NANO TECH**. entrará en vigor el día 23 de enero de 2023 y tendrá un periodo de vigencia de cuatro años, hasta el 22 de enero de 2027.

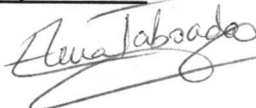
Antes del término de su vigencia, se constituirá una nueva comisión negociadora cuya misión será la elaboración de un nuevo diagnóstico y posterior Plan de Igualdad, adaptado a la legislación vigente², que incluya una auditoria salarial.

VIII. MEDIOS Y RECURSOS PARA SU PUESTA EN MARCHA

El desarrollo del Plan de Igualdad cuenta con las instalaciones, equipos, medios, recursos humanos y económicos suficientes para cumplir con los objetivos propuestos.

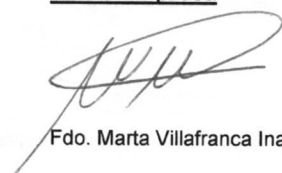
² RD 901/2020 de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y el RD 902/2020 de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Por la parte social



Fdo. Elena Taboada Cabellos

Por la empresa



Fdo. Marta Villafranca Inaga

IX. PARTES SUSCRIPTORAS

Las partes suscriptoras del plan de igualdad han conformado la comisión negociadora paritaria constituida por la **representación de la empresa** y la **representación Legal de los Trabajadores -RLT-**, que acuerdan la aprobación del II Plan de igualdad entre mujeres y hombres con un alcance de 2023 a 2027.

La Comisión Negociadora del presente Plan de Igualdad tiene la siguiente composición:

Por parte de la empresa

Marta Villafranca Inaga 78745654W mvillafranca@das-nano.com

Por la parte social

Elena Taboada Cabellos 53013354X etaboada@das-nano.com

Ambas partes acuerdan además la constitución del Comisión de Seguimiento³ del Plan de Igualdad, que con carácter general se encargará de velar por la correcta implantación y cumplimiento de las medidas recogidas en este documento.

Tanto el compromiso asumido por la empresa, como toda la información referida a dicho plan se comunicará a la plantilla en los medios de comunicación establecidos para dar la mayor difusión de la información.

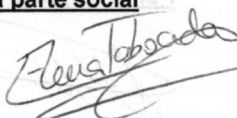
X. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de **DAS-NANO TECH** se ha elaborado con los datos del estado de la plantilla de un año correspondiente al año 2021.

Antes de su elaboración se conformó el compromiso de la empresa, se constituyó la comisión negociadora, y se comunicó el inicio del Plan.

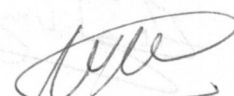
3 ANEXO I

Por la parte social



Fdo. Elena Taboada Cabellos

Por la empresa



Fdo. Marta Villafranca Inaga

El I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de **DAS-NANO TECH** se estructura en los siguientes apartados:

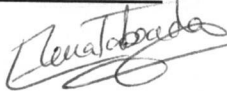
- I. **Diagnóstico** de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa, con el contenido:
 - 1) Distribución de la plantilla.
 - 2) Proceso de selección y contratación.
 - 3) Clasificación profesional.
 - 4) Formación.
 - 5) Promoción profesional.
 - 6) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
 - 7) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
 - 8) Infrarrepresentación femenina.
 - 9) Retribuciones.
 - 10) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
 - 11) Uso no discriminatorio del lenguaje.
- II. **Plan de Igualdad** de Oportunidades entre mujeres y hombres, elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de los aspectos de mejora detectados.
- III. **Seguimiento y evaluación** del cumplimiento del Plan, a través de la Comisión de Seguimiento.

XI. DIAGNÓSTICO

El diagnóstico es un instrumento de trabajo para la intervención que permite conocer la situación de **DAS-NANO TECH** respecto a la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su gestión, especialmente en la de los recursos humanos, así como su asentamiento en la cultura organizativa.

Es el soporte documental para la elaboración de este I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

Por la parte social



Fdo. Elena Taboada Cabellos

Por la empresa



Fdo. Marta Villafranca Inaga

Es un informe eminentemente práctico, dada su naturaleza de instrumento de trabajo a partir de la cual se ha elaborado el Plan de Igualdad, que ha proporcionado la información para conocer los aspectos sobre los que es necesario intervenir con el fin de garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades en el funcionamiento de **DAS-NANO TECH**.

Se ha realizado siguiendo el procedimiento fijado tanto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

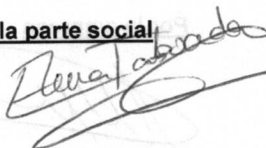
Como se ha referido, la elaboración del diagnóstico se ha realizado en el seno de la Comisión Negociadora con la asistencia técnica de Adecco Learning&Consulting, entidad con experiencia en esta materia a nivel nacional.

En este proceso, la empresa ha facilitado todos los datos e información cuantitativa y cualitativa necesaria para elaborar el diagnóstico y plan, en relación con las materias ya enumeradas y los siguientes ejes estratégicos.

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

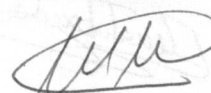
Los planes de igualdad tienen entre sus objetivos principales evidenciar la presencia de los fenómenos conocidos como “techo de cristal” y “brecha salarial”, además de apoyar

Por la parte social



Fdo. Elena Taboada Cabellos

Por la empresa



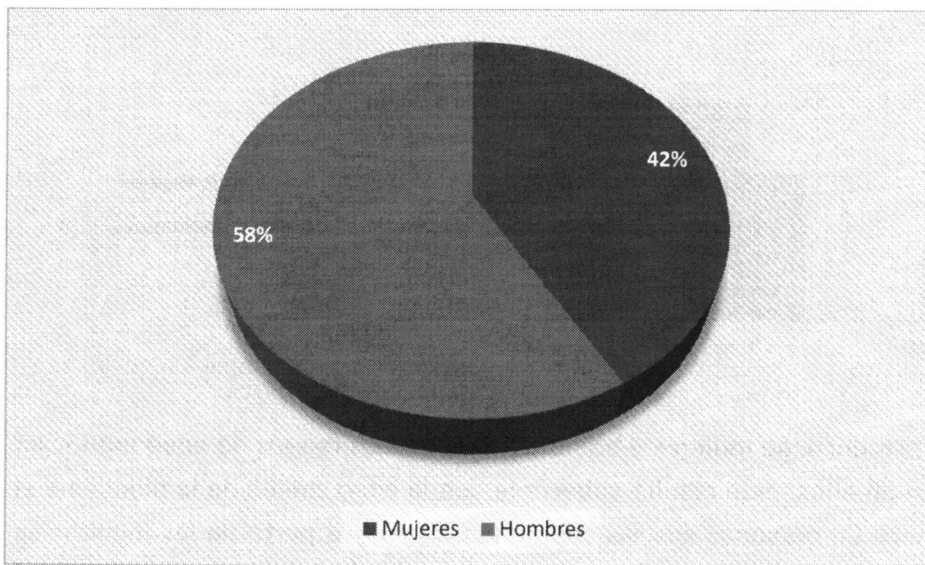
Fdo. Marta Villafranca Inaga

medidas de corresponsabilidad para ambos sexos. Por esta razón, éstos son los aspectos que de forma prioritaria se analizan.

Las principales conclusiones del diagnóstico por áreas de análisis se resumen en:

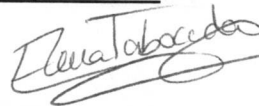
CONDICIONES GENERALES.

Durante el periodo analizado 01/01/2021 a 31/12/2021, el número de personas que conformaron en algún momento parte de la plantilla de DAS-NANO TECH 5 mujeres y 7 hombres, esto es, nos encontramos con una empresa con una composición, desde el punto de vista de la igualdad, equilibrada. Este dato cumple con la recomendación de la disposición adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en relación con la presencia o composición equilibrada⁴, y le otorga la calificación de empresa equilibrada.



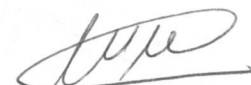
⁴ Recomienda que ninguno de los sexos supere el 60% ni esté por debajo del 40%

Por la parte social

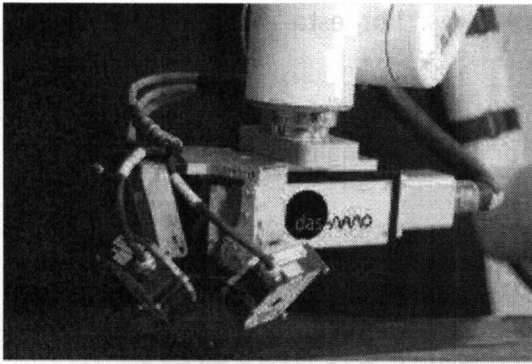


Fdo. Elena Taboada Cabellos

Por la empresa

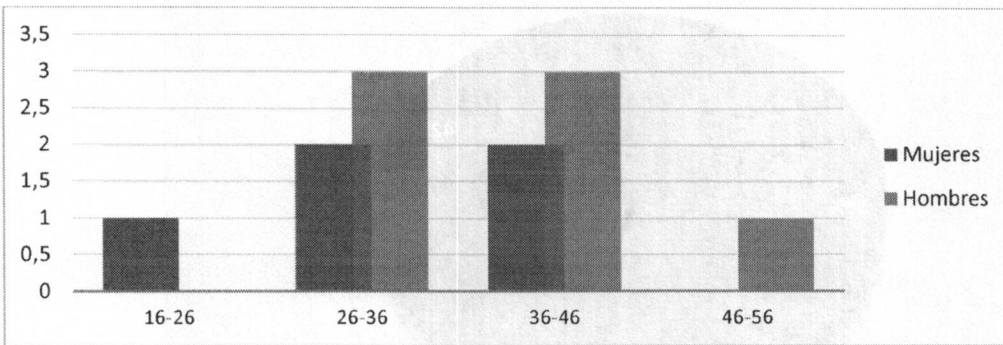


Fdo. Marta Villafranca Inaga



En Das-Nano Tech el promedio de edad de las mujeres es de 34 años y el de los hombres de 37 años, nos encontramos ante una plantilla relativamente joven sin diferentes entre hombres y mujeres en lo que se refiere a la edad.

	Mujeres	Hombres	Total
Promedio de Edad	34	37	36



Se observa la presencia de mujeres y hombres en todos los rangos de edad menos en el tramo de 46-56 años, esto resulta coherente con la edad media de la plantilla y el pequeño número de personas que las componen. La mayor parte de las mujeres se encuentra en el rango de entre 26-46 años al igual que los hombres.

Más de la mitad de las mujeres están en franjas etarias que se corresponden con los periodos de crianza de la descendencia por lo que no se aprecia desigualdad en ese sentido.

Por la parte social

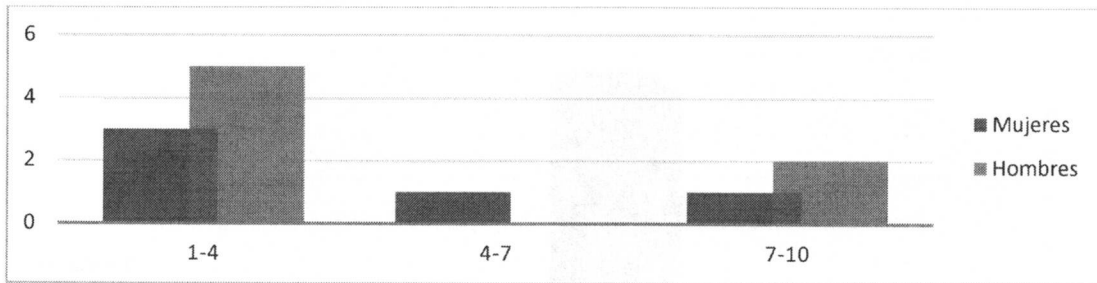
Fdo. Elena Taboada Cabellos

Por la empresa

Fdo. Marta Villafranca Inaga

En Das-Nano Tech toda la plantilla actual proviene por subrogación de personas que estaban contratadas por la empresa Das-Nano, por lo que la antigüedad, en este caso, se refiere a la antigüedad de la persona en el grupo Das-Nano.

	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>
Promedio de Antigüedad	4,54	4,12	4,29



En Das-Nano Tech se observa que el promedio de antigüedad de hombres y mujeres es muy similar. Además, en ambos casos, el mayor porcentaje de personas se sitúa en una antigüedad entre 1 y 4 años.

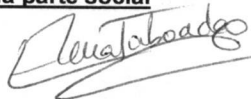
Si se cruzan la variable antigüedad con la de edad, se percibe que las contrataciones se realizan a personas con diferente edad en todos los rangos salvo alguna excepción.

Todos las contrataciones realizadas por Das-Nano Tech son indefinidas a tiempo completo, luego no hay desigualdad en este aspecto.

En Das-Nano Tech todas las personas están contratadas al 100% de la jornada y realizan el mismo horario, por tanto no hay ningún tipo de distinción en ese campo

En cuanto a la situación específica de las mujeres según los departamentos de la empresa, el análisis de estos datos no se puede considerar concluyente dado lo pequeño de la muestra, lo que observamos es que en Das-Nano Tech Parece que se apunta una leve segregación horizontal ya que, a pesar de que la plantilla está equilibrada en número de mujeres y hombres, nos encontramos con que el reparto de personas en cada departamento no es proporcional a cantidad de personas de cada sexo que

Por la parte social



Fdo. Elena Taboada Cabellos

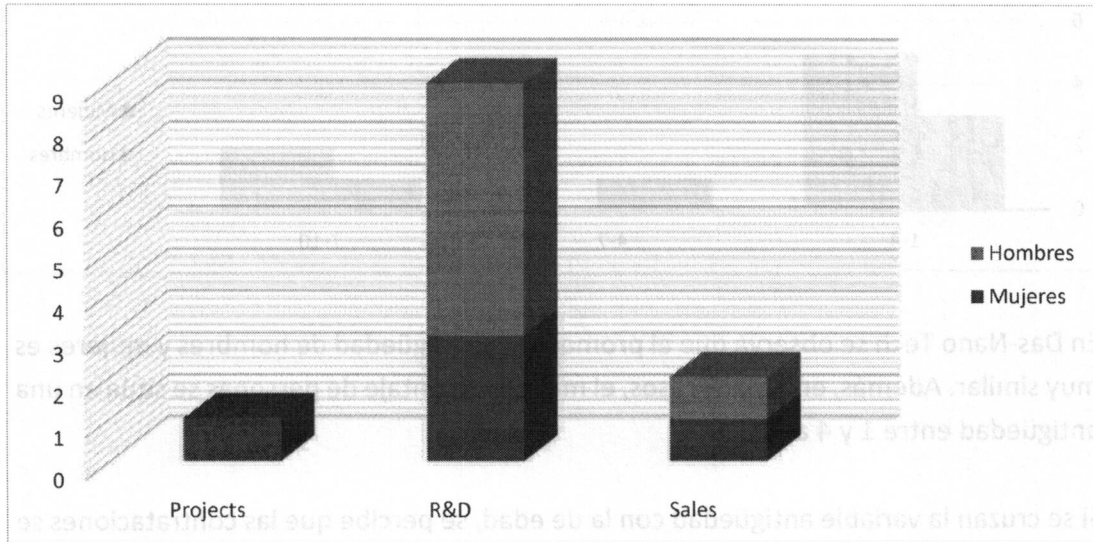
Por la empresa



Fdo. Marta Villafranca Inaga

trabajan en la compañía. El departamento de proyectos (projects) está ocupado por una única persona, mujer y el departamento de ingeniería (R&D) el número de hombres dobla al de mujeres.

Seguramente la segregación horizontal de Das-Nano Tech obedece a factores socioculturales más que a decisiones conscientes de segregación de la compañía



PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

Facilitar la incorporación de talento femenino lleva implícito ampliar los canales de reclutamiento, con el fin de contribuir a la mejora y crecimiento del potencial de Das-Nano Tech. Éstos deben estar diseñados desde una perspectiva de género para evitar discriminaciones o desigualdades no pretendidas, y/o la perpetuación de estereotipos.

La información cuantitativa y cualitativa analizada indica que la empresa considera que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceso, sin embargo, para lograr que sea una realidad que se traduce en una presencia equilibrada de ambos sexos, Das-Nano Tech deberá:

- ✓ Continuar con la sensibilización en materia de igualdad

Por la parte social

Fdo. Elena Taboada Cabellos

Por la empresa

Fdo. Marta Villafranca Inaga

- ✓ Revisar proceso contratación con perspectiva de género
- ✓ Reseñar apuesta por igualdad en ofertas de empleo

Das-Nano Tech cuenta con detallado proceso de contratación. También se atienden las salidas de las personas de la compañía mediante la entrevista de salida. El proceso de reclutamiento y selección de Das-Nano Tech contempla el reclutamiento interno como una de las fuentes de reclutamiento.

En el presente Plan de Igualdad se mantiene el objetivo de incluir la perspectiva de género en las fases de captación, selección y contratación. Por tanto, la formación del equipo de personas que intervienen en estos procesos es básico, junto con la continuación de la sensibilización a toda la plantilla. De igual modo, para fomentar efectivamente el principio de igualdad en Das-Nano Tech en el acceso al empleo, a igualdad de méritos y capacidad del desempeño del puesto de trabajo a cubrir, se debe priorizar la contratación del sexo menos representado en el puesto correspondiente, así como en la clasificación profesional.

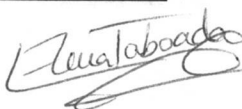
En Das-Nano Tech se ha realizado una descripción exhaustiva de los puestos de trabajo existentes donde se contempla, expresamente, la perspectiva de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y procura la ausencia de discriminación incluso cuando la selección se externalice.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Desde una perspectiva de género, la segregación ocupacional consiste en la concentración de mujeres y hombres en tipos diferentes de actividad, donde se produce confinamiento a una gama estrecha de ocupaciones según sexo (segregación horizontal), y en concreto las mujeres a puestos de trabajo de menor responsabilidad (segregación vertical, conocida como “techo de cristal”).

El análisis de estos datos nos muestra una realidad en Das-Nano Tech: puede de que exista una segregación horizontal ya que nos encontramos con que el reparto de personas en cada departamento no es proporcional a cantidad de personas de cada sexo que trabajan en la compañía.

Por la parte social



Fdo. Elena Taboada Cabellos

Por la empresa



Fdo. Marta Villafranca Inaga

Seguramente la segregación horizontal de Das-Nano Tech obedece a factores socioculturales más que a decisiones conscientes de segregación de la compañía.

El análisis de la infrarrepresentación femenina muestra que en Das-Nano Tech, en el nivel más alto, el de dirección se trata de un puesto unipersonal ocupado por un hombre, luego está masculinizado. En el nivel de mandos intermedios, puesto también unipersonal, ocurre justo lo contrario está ocupado por una mujer y en nivel de, la presencia de hombres y mujeres esta equilibrada.

En lo que se refiere a los años anteriores, hasta el 01/07/2021 en que se produjo la subrogación de toda la plantilla actual proveniente de la empresa Das-Nano, la empresa no tenía personas trabajadoras por cuenta ajena, luego no procede realizar un análisis histórico sobre la evolución de este parámetro

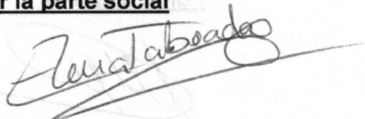
Se constata, por tanto, como la empresa cuenta con las mujeres y como éstas se encuentran incorporadas y consolidadas en ciertos perfiles, interesando ahora poner el foco en el perfil masculinizado de forma estructural, por factores socio-culturales, llevando acciones para:

- ✓ Incrementar presencia de mujeres en los departamentos que esta subrepresentada
- ✓ Mantener la sensibilización en materia de igualdad
- ✓ Incrementar la presencia de mujeres en perfiles cualificados

FORMACIÓN

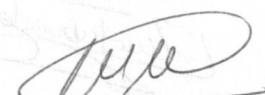
La formación y desarrollo del personal de la empresa tiene como objetivo principal el potenciar las habilidades de la plantilla y aumentar los conocimientos técnicos de las personas colaboradoras, para que puedan desarrollar sus tareas actuales y/o futuras. Es esencial, por lo tanto, apoyar la formación de la plantilla, con el fin de no perder su talento y contar con ese conocimiento en el momento de necesitar cubrir vacantes internas, realizar un itinerario óptimo de planes de carrera, y mejorar habilidades y competencias dentro de ese mapa profesional.

Por la parte social



Fdo. Elena Taboada Cabellos

Por la empresa



Fdo. Marta Villafranca Inaga

Con la gestión de la formación se pretende:

- Contribuir a la consecución de los objetivos de Das-Nano Tech.
- Apoyar el cambio y el desarrollo de la organización.
- Retener y desarrollar el talento y el potencial de cada persona.
- Mejorar la satisfacción de las personas de Das-Nano Tech consiguiendo un clima más positivo dentro de la organización.
- Disponer de un equipo motivado, eficaz y competitivo.

En Das-Nano Tech anualmente el área de RRHH elabora un plan de formación y vigila su ejecución y cumplimiento.

En el periodo analizado todas las personas de Das-Nano Tech recibieron formación. Toda la plantilla de la compañía recibió, dentro del horario de su jornada de trabajo, formación en:

- Seguridad de la información
- Protección de datos personales
- Actuación en caso de emergencia -evacuación

Además 5 personas, 3 mujeres y 2 hombres recibieron formación especializada en los siguientes ámbitos, unas veces dentro de la jornada de trabajo otras fuera. La especialización de estas formaciones impide que todas puedan ser recibidas en horario de la jornada de trabajo.

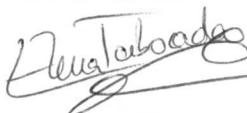
En lo que concierne a formación en igualdad, ninguna persona recibió formación en el periodo analizado ni cuenta con formación en igualdad..

En este apartado los objetivos generales deben dirigidos a:

- ✓ Seguimiento del plan de formación
- ✓ Ofrecer formación en materia de igualdad

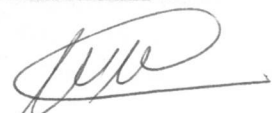
PROMOCIÓN

Por la parte social



Fdo. Elena Taboada Cabellos

Por la empresa



Fdo. Marta Villafranca Inaga

El proceso de reclutamiento y selección de Das-Nano Tech contempla el reclutamiento interno como una de las fuentes de reclutamiento.

Según refiere la empresa en el periodo analizado no ha habido promociones, algo que resulta coherente con lo reciente de la plantilla que se ha obtenido por la subrogación de otra empresa del grupo.

El análisis de la promoción y el desarrollo profesional de la plantilla es crucial para el diagnóstico de una organización. Esta importancia se debe a que tradicionalmente ha sido uno de los ámbitos en los cuales más desigualdad ha habido entre mujeres y hombres.

Las diferencias se sustentan principalmente en estereotipos de género, que son junto con otros factores como la corresponsabilidad, el tipo de jornada laboral, etc., son obstáculos que impiden a las mujeres acceder a puestos de responsabilidad, como ya se ha referido al tratar el fenómeno "techo de cristal".

En dicho escenario, se consideran medidas en este ámbito para ejecutar durante la vigencia del Plan de Igualdad:

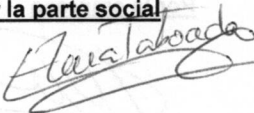
- ✓ Seguimiento de las promociones
- ✓ Revisar el procedimiento desde la perspectiva de género
- ✓ Mantener la formación en igualdad a RRHH y dirección

CONDICIONES LABORALES

Desde una perspectiva de género, se hace necesario el análisis de estos temas dado el carácter diferencial que suele haber entre sexos.


En el caso concreto de Das-Nano Tech, más allá de contemplar el riesgo durante el embarazo en las evaluaciones, la empresa no cuenta con otras medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género. Todo ello a pesar de que para Das-Nano Tech el cuidado de su plantilla es un aspecto muy importante como se observa en las comunicaciones en relación con la PRL que remite a su personal.

Por la parte social



Fdo. Elena Taboada Cabellos

Por la empresa



Fdo. Marta Villafranca Inaga

En el área de salud laboral y prevención de riesgos laborales el objetivo que marca el diagnóstico es promover la salud laboral con perspectiva de género, promoviendo la formación orientada a la mejora de las condiciones de salud, seguridad y bienestar del personal integrando la gestión.

Todas las personas de la compañía teletrabajan parcialmente, por el momento no se han articulado medidas de desconexión digital.

Das-Nano Tech también chequea los viajes de las personas, incluso lleva el control tanto de los viajes de trabajo realizados por personas en cuyo puesto viene asignada esta función como de los viajes que se realizan puntualmente por personas que no tiene descrita la disponibilidad para viajar en su puesto de trabajo

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR

La empresa facilita de forma razonable y proporcionada las adaptaciones temporales y distribución de jornada de trabajo que las personas empleadas soliciten para poder atender a las necesidades para la conciliación laboral, familiar y personal.

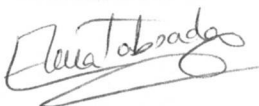
La mayor parte de las mujeres y hombres que trabajan en Das-Nano Tech no tienen descendencia. De quienes si tienen descendencia el mayor porcentaje de hombres tienen 2 hijos/as y en las mujeres que tienen 1 ó 2 hijos tienen el mismo porcentaje.

La empresa no tiene detectada ninguna persona trabajadora con personas dependientes a su cargo.

En lo que se refiere a las adaptaciones o reducciones de jornada indicar que 1 personas de la plantilla, mujer, disfruta de adaptación de su jornada y la misma mujer, mantiene una jornada reducida por el motivo de la guarda legal de menor a su cargo.

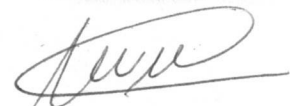
En toda la plantilla tampoco hay casos de personas en excedencia.

Por la parte social



Fdo. Elena Taboada Cabellos

Por la empresa



Fdo. Marta Villafranca Inaga



En este contexto, se consideran medidas en este ámbito para ejecutar durante la vigencia del Plan de Igualdad:

- ✓ Fomentar la recogida de datos de descendencia y personas dependientes
- ✓ Fomentar la aportación de ideas y sugerencias
- ✓ Sensibilizar en corresponsabilidad

POLÍTICA RETRIBUTIVA

Según la OCDE⁵ la **brecha salarial** es la diferencia existente entre los salarios de los hombres y los de las mujeres por el mismo trabajo, expresada como un porcentaje del salario masculino. Es decir:

$$(H-M) / H \times 100\%$$

H = Salario medio masculino

M = Salario medio femenino

Cabe destacar que la mayoría de las veces resulta una situación no pretendida, y solo con un Plan de Igualdad puede iniciarse su eliminación. Con un diagnóstico profesional y riguroso se identifican las diferencias, así como los factores que las originan, y se pueden adoptar medidas para revertir estas situaciones.

Asimismo, también resulta necesario distinguir el concepto de brecha salarial de **discriminación salarial**, que se podría definir de la siguiente manera: "cuando poseyendo unas mismas características productivas un hombre y una mujer, las mismas calificaciones, capacidades y experiencia, esta última recibe un salario menor por la realización de un mismo trabajo, o cuando un hombre cobra un salario igual o mayor que ésta, teniendo menores atributos productivos"

Es por ello por lo que el cálculo de esta brecha se convierte en un indicador clave para el análisis de la política salarial de una organización desde una perspectiva de género. A través del análisis de este ámbito en el diagnóstico de la organización, se podrán

⁵ Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) <https://www.oecd.org/acerca/>

Por la parte social

Fdo. Elena Taboada Cabellos

Por la empresa

Fdo. Marta Villafranca Inaga

detectar discriminaciones potenciales inconscientes y adoptar las medidas adecuadas para lograr una política retributiva igual para hombres y mujeres.

Retribución de la plantilla

Como regla general, tal y como se observa en las tablas que la brecha salarial total de la empresa se sitúa entre el 11% (en equiparado mediana) y el 17% (equiparado promedio).

Para un análisis comparativo más ajustado se tomarán como referencia los datos de la tabla correspondiente a los importes equiparados promedio, toda vez que tienen en cuenta los ajustes necesarios para equilibrar las percepciones entre los distintos tipos de jornada.

En ese sentido, la brecha salarial total se situaría en un 17%, siendo de un 7% en el apartado referido al salario base, un 31% en los aspectos referidos a los complementos salariales y un 100% en alusión a los conceptos extrasalariales.

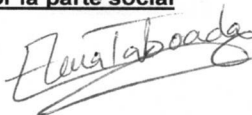
Analizada la retribución del salario medio base, Presenta una brecha significativa (superiores al 25%, límite marcado por la normativa para requerir análisis, justificación y en su caso corrección), en la escala 02 (-32%), lo que hace necesario su análisis.

Dentro de este apartado de salario base, se observan brechas de signo opuesto, lo que en sí mismo supone un indicio de ausencia de discriminación por razón de sexo.

Se comprueba que el hombre de esta escala tiene está asociado a un grupo profesional inferior al de las dos mujeres, lo que provoca diferencias en salario base sin que esto tenga nada que ver con cuestiones relativas al género.

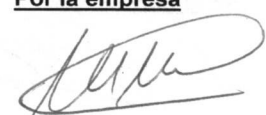
Las diferencias observadas en los complementos salariales se corresponden con circunstancia del puesto de trabajo que nada tiene que ver con el género, aunque en el análisis se apunta a la segregación horizontal que afecta a la empresa.

Por la parte social



Fdo. Elena Taboada Cabellos

Por la empresa



Fdo. Marta Villafranca Inaga

En atención a los datos y teniendo en cuenta la inminente entrada en vigor de Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres; Das-Nano Tech deberá incluir medidas específicas en esta materia, con el fin de disminuir las diferencias y cumplir normativa.

Las conclusiones de la auditoria retributiva realizada nos dicen que, las diferencias observadas vienen determinadas por factores justificables por cuestiones que no tienen que ver con el género y por lo tanto no suponen una discriminación directa, si bien existen algunas variables de carácter objetivo que, sin haber encontrado motivaciones de género en las brechas detectadas, son más difíciles de justificar más allá de aspectos como el momento histórico de la empresa y la evolución que la misma ha tenido a lo largo del tiempo.

Por lo tanto, en el análisis detallado expuesto de las retribuciones de la plantilla de Das-Nano Tech para el periodo mencionado anteriormente, no se han observado diferencias que requieran intervención y/o corrección fundamentada en diferencias de género.

Habrá que prestar atención en futuras auditorías a conceptos de carácter discrecional (como bonus o incentivos) con la finalidad de analizar la tendencia y evitar que las diferencias puedan derivar en diferencias por discriminación directa.

No obstante ello, en la auditoria se ha incorporado un plan de acción con el objetivo de asegurar la continuidad de la neutralidad en términos de género que se ha detectado en este estudio, asegurando así la ausencia de discriminación y persiguiendo la mayor transparencia posible en materia retributiva se recomienda desarrollar las siguientes áreas de mejora en las medidas a implementar durante la vigencia del Plan de Igualdad de Oportunidades 2023-2027 de Das-Nano Tech:

1. Revisar al menos una vez cada 4 años las descripciones de puestos y la valoración resultante de cada puesto en función de dichas descripciones con la finalidad de asegurar la objetividad, neutralidad y adecuación a los cambios que

Por la parte social

Fdo. Elena Taboada Cabellos

Por la empresa

Fdo. Marta Villafranca Inaga

pueda sufrir DAS NANO TECH a lo largo del tiempo.

2. Definir detalladamente una política salarial complementaria al convenio colectivo que defina todos los criterios de devengo de los diferentes conceptos salariales utilizados por DAS NANO TECH.

Desarrollar una política de promoción interna libre de sesgos de género que asegure la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a la hora de optar a puestos de mayor valor dentro de DAS NANO TECH

PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO

Das-Nano Tech no dispone no cuenta con un protocolo específico para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa.

Por lo que se conoce, en los últimos 4 años no se tiene constancia de ninguna denuncia formal o informal por acoso sexual o por razón de sexo en la compañía.

Siendo éste un tema de máxima prioridad, con el que ha de manifestarse una "tolerancia cero", en coherencia y conexión con el modelo de gestión existente en la empresa, la atención y cuidado de las personas, en desarrollo y cumplimiento de lo establecido en el art. Ley Orgánica 3/2007, se establecen las siguientes medidas:

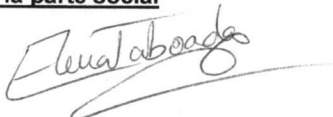
- ✓ Elaborar el protocolo
- ✓ Difundir el procedimiento a toda la plantilla
- ✓ Formación en materia de acoso y el protocolo

Todo ello al objeto de conseguir una sensibilización de carácter perenne en este aspecto que se considera prioritario y capital.

COMUNICACIÓN INCLUSIVA. USO NO DISCRIMINATORIO DEL LENGUAJE


La empresa privada, como agente de cambio social, puede y debe contribuir a la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, haciendo uso de un lenguaje inclusivo, no sexista ni androcéntrico donde toda persona se sienta representada como ciudadana de pleno derecho.

Por la parte social



Fdo. Elena Taboada Cabellos

Por la empresa



Fdo. Marta Villafranca Inaga

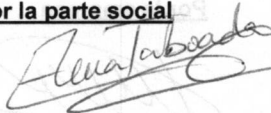
Se han analizado diferentes comunicaciones de la empresa observándose una cierta sensibilidad y destreza de la empresa en este aspecto, ya que conviven documentos redactados con lenguaje inclusivo con otros que reflejan cierta sensibilidad con el tema pero que deberían ser objeto de revisión y mejora junto con aquellos que no tienen en cuenta el uso no discriminatorio del lenguaje.

En Das-Nano Tech, existen áreas de mejora. Se consideran medidas en este ámbito para ejecutar durante la vigencia del Plan de Igualdad:

- ✓ Necesidad de formación todas las personas
- ✓ Ausencia de protocolo de lenguaje
- ✓ Necesidad de revisión de la documentación existente

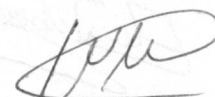
Para concluir, se debe indicar que en Das-Nano Tech no se presentan situaciones de desigualdades o discriminaciones por razón de sexo manifiestas y generalizadas, puesto que la misma legislación lo impediría, pero que el trabajo de análisis sí que ha permitido diagnosticar cuáles son esos ámbitos donde se pueden corregir sesgos, potenciar principios de igualdad entre mujeres y hombres o facilitar herramientas para seguir manteniendo la perspectiva de género.

Por la parte social



Fdo. Elena Taboada Cabellos

Por la empresa



Fdo. Marta Villafranca Inaga

XII. ACCIONES POSITIVAS

Nº	Area	Objetivo cualitativo	Medida	Indicador	Plazo ejecución	Priorización (Baja, media, alta)	Medios y recursos	responsable
1		Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación.	Preferencia, en igualdad de condiciones a la contratación del sexo infrarrepresentado.	N.º de veces que se emplea este criterio	Durante toda la vigencia del plan	Alta	Humanos y temporales	RRHH
2	Proceso de selección y contratación	Incluir la perspectiva de género en la recogida de datos sobre las características de la plantilla.	Incorporación de la variable sexo en todas las herramientas y/o aplicaciones de gestión de personas.	N.º de herramientas o aplicaciones modificadas	Durante toda la vigencia del plan	Media	Humanos, temporales y económicos	Sistemas
3		Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y promoción	Entrevistar a todas las mujeres que se presenten a los procesos de selección y cumplir el perfil duro en los puestos en donde hay una clara infrarrepresentación femenina.	% de mujeres entrevistadas sobre el total de CVs de mujeres recibidos	Durante toda la vigencia del plan	Media	Humanos y temporales	RRHH
4		Asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación	Desarrollo de estrategias que aseguren el acceso a cursos de reciclaje para el personal que se incorpora tras un permiso de paternidad, maternidad y/o excedencia con duración superior a 6 meses.	N.º de personas que se acogen a la medida	Durante toda la vigencia del plan	Baja	Humanos, temporales y económicos	RRHH
5	Formación	Asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación	Realización de la formación dentro de la jornada laboral, siempre que sea posible (por horario de impartición de la empresa formadora), para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.	% de formaciones realizadas dentro de la jornada laboral	Durante toda la vigencia del plan	Baja	Humanos y temporales	RRHH
6		Incorporar la formación en igualdad en la gestión interna de la formación.	Desarrollo de acciones de sensibilización y formación a toda la plantilla en igualdad.	% de plantilla sensibilizada	2024	Alta	Humanos, temporales y económicos	RRHH

Por la parte social

Fdo. Elena Taboada Cabellos

Por la empresa

Fdo. Marta Villafranca Inaga

7	Promoción profesional	Garantizar el desarrollo de procesos de promoción basados en la igualdad de trato y oportunidades.	Elaboración de un plan de carrera para todos los departamentos.	N.º de personas con plan de carrera	Segundo semestre 2023	Media	Humanos, temporales y económicos	RRHH	
8		Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y promoción	Desarrollo de medida de acción positiva: en igualdad de condiciones priorizar a las mujeres en las promociones a puestos, funciones o categorías profesionales en las que están infrarrepresentadas.	N.º de veces que se aplica la medida	Durante toda la vigencia del plan	Alta	Humanos y temporales	RRHH	
9		Evitar discriminaciones en la política retributiva.	Definición formalizada de una política retributiva basada en la VPT.	% de elaboración de la política	Primer semestre 2023	Alta	Humanos, temporales y económicos	DIRECCIÓN	
10	Retribuciones	Evitar discriminaciones en la política retributiva.	Comunicación anual a la plantilla de los criterios de la retribución variable que respetan la perspectiva de género.	% de Plantilla que recibe la comunicación	Durante toda la vigencia del plan	Media	Humanos y temporales	RRHH	
11		Evitar discriminaciones en la política retributiva.	Revisión de las VPTs cada, al menos, 4 años.	% de puestos revisados	Primer semestre 2026	Media	Humanos, temporales y económicos	RRHH	
12		Garantizar el acceso de toda la plantilla a las medidas de conciliación	Utilización de los canales de comunicación interna de la empresa (tabloneros de anuncios, Web, nóminas, etc.) para informar anualmente a la plantilla de los permisos, suspensiones de contrato y excedencias que contempla la legislación y las mejoras de la empresa, visibilizando su disfrute diferenciado por sexo siempre que se preserve la confidencialidad de la información.	N.º de informaciones realizadas	Durante toda la vigencia del plan	Baja	Humanos y temporales	RRHH	
13		Compatibilizar trabajo con desarrollo personal	Análisis y difusión de los permisos existentes, dentro y fuera de convenio, su impacto en la empresa y posible mejora de los mismos.	N.º de veces que se aplica la medida	Primer semestre 2024	Media	Humanos y temporales	RRHH	

Por la parte social

Fdo. Elena Taboada Cabellos

Por la empresa

Fdo. Marta Villafranca Inaga

14		Evitar discriminaciones en los puestos de trabajo	Actualización del protocolo sobre Teletrabajo con una perspectiva de género.	N.º de personas que aplica el protocolo	2023	Alta	Humanos y temporales	RRHH		
15		Habilitar herramientas preventivas con perspectiva de género	Detección de cualquier aspecto que pudiera ser limitativo tanto de las solicitudes como de los disfrutes de los permisos relacionados con la conciliación de la vida personal, diferenciando entre permisos obligatorios y voluntarios por parte de la empresa, y realizando una valoración final del ajuste del disfrute.	N.º de solicitudes recibidas/concedidas	Definición del análisis en 2023 y durante toda la vigencia del plan	Baja	Humanos y temporales	RRHH		
16	Infrarrepresentación femenina	Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres	Elección preferente de mujeres para representar a la empresa en reuniones, actos corporativos, asociaciones empresariales, etc., especialmente en formaciones.	N.º de representaciones	Durante toda la vigencia del plan	Media	Humanos y temporales	DIRECCIÓN		
17		Promover una imagen igualitaria de hombres y mujeres	Visibilización interna de las mujeres de la empresa que ocupan puestos masculinizados.	N.º de visibilizaciones realizadas	Durante toda la vigencia del plan	Baja	Humanos y temporales	DIRECCIÓN		
18	Acoso sexual y acoso por razón de sexo	Prevenir comportamientos de acoso sexual o por razón de sexo	Realización de sensibilización sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.	N.º de personas sensibilizadas	Segundo semestre 2024	Alta	Humanos, temporales y económicos	RRHH		
19		Prevenir comportamientos de acoso sexual o por razón de sexo	Elaboración y difusión de un protocolo de actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Incorporación del protocolo en el plan de acogida.	N.º de difusiones	2023	Alta	Humanos y temporales	RRHH		
20	Violencia de género	Contribuir a la protección de las mujeres víctimas de violencia de género	Analizar la posibilidad de mejorar los permisos existentes en la empresa para mujeres víctimas de violencia de género.	N.º de veces que se aplica la medida	Durante toda la vigencia del plan	Media	Humanos, temporales y económicos	RRHH		
21	Comunicación	Garantizar que la comunicación promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres	Inclusión de un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.	N.º de referencias en la memoria	Durante toda la vigencia del plan	Baja	Humanos y temporales	DIRECCIÓN		

Por la parte social!



Fdo. Elena Taboada Cabellos

Por la empresa



Fdo. Marta Villafranca Inaga

22	Demostrar el compromiso de la empresa con la igualdad	Edición del documento Plan de Igualdad y realización de una campaña específica de difusión	N.º de acciones de difusión	Primer semestre 2023	Media	Humanos y temporales	RRHH
----	---	--	-----------------------------	----------------------	-------	----------------------	------

COLIFRANCA INAGA

COLIFRANCA INAGA

<p>Elaboración del Plan de Igualdad y realización de una campaña específica de difusión</p>	<p>Elaboración del Plan de Igualdad y realización de una campaña específica de difusión</p>	<p>Elaboración del Plan de Igualdad y realización de una campaña específica de difusión</p>	<p>Elaboración del Plan de Igualdad y realización de una campaña específica de difusión</p>	<p>Elaboración del Plan de Igualdad y realización de una campaña específica de difusión</p>	<p>Elaboración del Plan de Igualdad y realización de una campaña específica de difusión</p>	<p>Elaboración del Plan de Igualdad y realización de una campaña específica de difusión</p>	<p>Elaboración del Plan de Igualdad y realización de una campaña específica de difusión</p>
<p>Elaboración del Plan de Igualdad y realización de una campaña específica de difusión</p>	<p>Elaboración del Plan de Igualdad y realización de una campaña específica de difusión</p>	<p>Elaboración del Plan de Igualdad y realización de una campaña específica de difusión</p>	<p>Elaboración del Plan de Igualdad y realización de una campaña específica de difusión</p>	<p>Elaboración del Plan de Igualdad y realización de una campaña específica de difusión</p>	<p>Elaboración del Plan de Igualdad y realización de una campaña específica de difusión</p>	<p>Elaboración del Plan de Igualdad y realización de una campaña específica de difusión</p>	<p>Elaboración del Plan de Igualdad y realización de una campaña específica de difusión</p>
<p>Elaboración del Plan de Igualdad y realización de una campaña específica de difusión</p>	<p>Elaboración del Plan de Igualdad y realización de una campaña específica de difusión</p>	<p>Elaboración del Plan de Igualdad y realización de una campaña específica de difusión</p>	<p>Elaboración del Plan de Igualdad y realización de una campaña específica de difusión</p>	<p>Elaboración del Plan de Igualdad y realización de una campaña específica de difusión</p>	<p>Elaboración del Plan de Igualdad y realización de una campaña específica de difusión</p>	<p>Elaboración del Plan de Igualdad y realización de una campaña específica de difusión</p>	<p>Elaboración del Plan de Igualdad y realización de una campaña específica de difusión</p>
<p>Por la parte social Elena Taboada</p>	<p>Por la empresa Marta Vilafranca Inaga</p>	<p>Por la empresa</p>	<p>Por la empresa</p>	<p>Por la empresa</p>	<p>Por la empresa</p>	<p>Por la empresa</p>	<p>Por la empresa</p>

XIII. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el I Plan de Igualdad de **Das-Nano Tech** se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.

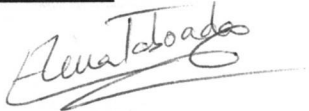
Reuniones de seguimiento I PIO	
Evaluación intermedia	Segundo trimestre 2024
Evaluación final	Cuarto trimestre 2026

Cada informe de evaluación que deberá ser aprobado por el Comité de Igualdad. Las evaluaciones se referirán a las siguientes facetas y recogerán los datos que se agrupan en cada uno de los tres aspectos de evaluación (del impacto, del proceso y de resultados).

Los resultados de estas evaluaciones deberán ser recogidos en un INFORME DE EVALUACION DEL PLAN DE IGUALDAD que deberá ser aprobado por el Comité de Igualdad y que pasará a formar parte del Plan de Igualdad. Estos informes deben recoger, no solo los resultados de las evaluaciones, sino que debe sentar las bases para la posterior elaboración del II PLAN DE IGUALDAD de **Das-Nano Tech**.

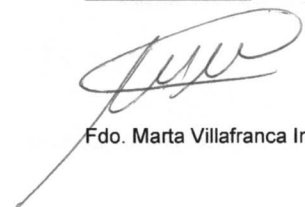
Este informe se realizará después de haber vuelto a recopilar los datos de información cuantitativa y cualitativa que se han utilizado para realizar el informe diagnóstico que sirvió de base para la redacción de este I PLAN DE IGUALDAD de **Das-Nano Tech**. Con esta comparación y los resultados obtenidos tras sus cuatro años de vigencia, se tendrá información suficiente para determinar si el Plan ha dado los resultados esperados y

Por la parte social



Fdo. Elena Taboada Cabellos

Por la empresa



Fdo. Marta Villafranca Inaga

qué nuevas acciones son las que se deberán poner en marcha para salvar las deficiencias encontradas o mejorar aquellos aspectos destacables del Plan de Igualdad.

La Comisión de Seguimiento del I PLAN DE IGUALDAD de Das-Nano Tech está conformada por las siguientes personas: Elena Taboada Cabellos y Marta Villafranca Inaga.

1. EVALUACIÓN DE RESULTADOS

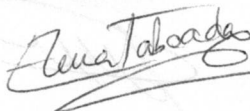
Este apartado de la evaluación trata de comprobar si se han llevado a cabo las acciones previstas en el plan y si han obtenido los resultados esperados, incluyendo (a ser posible) un recuento del número de personas, desagregadas por sexos, beneficiarias de cada una de las acciones.

2. EVALUACIÓN DEL PROCESO

Este apartado de la evaluación consiste en analizar básicamente las dificultades encontradas durante todo el proceso de implantación de las acciones del Plan de Igualdad. Se puede recoger información sobre los siguientes aspectos:

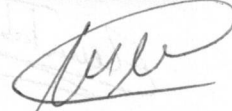
- Grado de información y difusión entre la plantilla.
- Grado de adecuación de los recursos humanos.
- Grado de adecuación de los recursos materiales.
- Grado de adecuación de las herramientas de recogida de información.
- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.
- Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha.

Por la parte social



Fdo. Elena Taboada Cabellos

Por la empresa



Fdo. Marta Villafranca Inaga

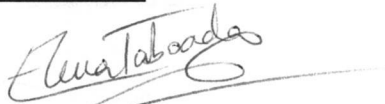
- Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha (los recogidos en las fichas de acción).

3. EVALUACIÓN DEL IMPACTO

Este apartado información trata de averiguar si el Plan de Igualdad ha supuesto realmente un cambio en la percepción y sensibilización de la plantilla acerca de la igualdad de género en general y sobre el papel de las mujeres en la empresa en particular. La información por recoger en este apartado puede obtenerse a través de la recogida de datos cuantitativos, pero sobre todo del cuestionario de opinión de la plantilla (datos cualitativos del diagnóstico de género) que contará con nuevas preguntas relativas a:

- Si se han reducido las desigualdades entre hombres y mujeres en la plantilla desde que entró en vigor el Plan de Igualdad en la empresa.
- Si ha disminuido la segregación vertical y horizontal en la empresa.
- Si ha habido cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre hombres y mujeres.
- Si ha habido cambios en la valoración de la plantilla respecto de la igualdad entre mujeres y hombres.
- Si ha habido cambios en la imagen de la empresa (documentos comerciales, publicidad, etc.).
- Si hay un aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad entre mujeres y hombres con respecto al primer diagnóstico de género.

Por la parte social



Fdo. Elena Taboada Cabellos

Por la empresa



Fdo. Marta Villafranca Inaga

XIV. MODIFICACIÓN Y GESTIÓN DE DISCREPANCIAS.

La modificación sustancial del plan, tanto en calidad de la ejecución de las medidas como en cantidad o su cronograma requerirá la aprobación por mayoría simple de la comisión que negocia el plan.

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre.

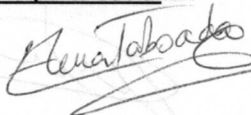
En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

La modificación sustancial del plan, tanto en calidad de la ejecución de las medidas como en cantidad o su cronograma requerirá la aprobación por mayoría simple de la comisión que negocia el plan.

Quienes conformen la Comisión de Seguimiento se comprometerán a emplear todos sus esfuerzos y buena fe para resolver de forma colaborativa cualquier conflicto que pudiera derivarse de en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan, en primer, por los métodos alternativos adecuados de resolución de conflictos tales como mediación o derecho colaborativo.


XV. RESOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES

Por la parte social



Fdo. Elena Taboada Cabellos

Por la empresa



Fdo. Marta Villafranca Inaga

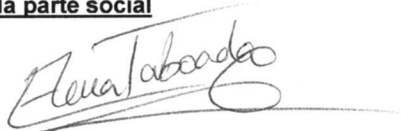
La solución de Conflictos Laborales que afecten a trabajadores y empresas, se someterán, si no ha sido posible su resolución por medios alternativos de resolución de conflictos, a la intervención del Tribunal Laboral de Navarra.

Por ello, toda discrepancia será planteada con carácter previo a la vía judicial al referido Organismo, para que actúe en conciliación o mediación o en arbitraje, si es aceptado y acordado por las partes.

El procedimiento de arbitraje será obligatorio y vinculante solo si ambas partes lo acuerdan para cada caso concreto.

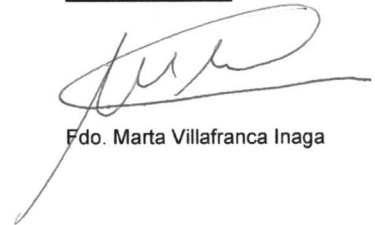
Tajonar a 23 de enero de 2023.

Por la parte social



Fdo. Elena Taboada Cabellos

Por la empresa



Fdo. Marta Villafranca Inaga

