



PLAN DE IGUALDAD DE KEAPPS CONSULTORES DE INFORMACIÓN S.L.U



Contenido

1.	<u>PRESENTACIÓN</u>	4
2.	<u>PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD</u>	7
3.	<u>ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL</u>	8
4.	<u>INFORME DE DIAGNÓSTICO</u>	9
5.	<u>RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA</u>	20
6.	<u>OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD</u>	24
7.	<u>MEDIDAS DE IGUALDAD</u>	25
8.	<u>CALENDARIO DE ACTUACIONES</u>	42
9.	<u>SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA</u>	51
10.	<u>COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN PARITARIA DE SEGUIMIENTO DEL PLANES DE IGUALDAD</u>	52
11.	<u>PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS</u>	55
12.	<u>FIRMA DE LAS PARTES</u>	56

<u>13. ANEXO PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL DE KEAPPS</u>	<u>57</u>
---	-----------

1. PRESENTACIÓN

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón Social	KEAPPS CONSULTORES DE INFORMACIÓN S.L.U
NIF	B63065494
Domicilio Social	C/Tuset, 19 1º 2ª 08006 Barcelona Barcelona
Forma jurídica	Sociedad Limitada
Año de constitución	2003
Responsable de la entidad	
Nombre	DANIEL MARÍ MIGUEL
Cargo	CEO
Teléfono	606390132
Correo electrónico	daniel.mari@keapps.com
Responsable de igualdad	
Nombre	Carolina Hernández Antón
Cargo	Directora RRHH
Teléfono	620619687
Correo electrónico	carolina.hernandez@keapps.com
ACTIVIDAD	
Sector de actividad	Prestación de servicios profesionales de talento en el sector IT
CNAE	6399.- Otros servicios de información n.c.o.p.
Descripción de actividad	KEAPPS es una compañía de servicios y proyectos tecnológicos fundada en 2003 cuya actividad principal se encuentra enmarcada en el CNAE 6399. Contamos con equipos de profesionales cualificados que maximizan el potencial de las soluciones e infraestructuras tecnológicas, esencial para una correcta adopción de las tecnologías de la información en las organizaciones. KEAPPS ofrece los proyectos y servicios tecnológicos necesarios para hacer frente a los desafíos tecnológicos de nuestros clientes y lograr que estos centren el foco en su negocio.
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Los servicios se ofrecen en la modalidad “in house” y nuestros empleados se encuentran adscritos a los siguientes centros de trabajo: Madrid, Calle Gran Vía 6 (CP.28013) Madrid. Código cuenta de cotización número, con Código cuenta de cotización número 0111/28/182853882. Barcelona, Calle Tuset nº 19 1º 2ª (CP. 08006) Barcelona, con

	Código cuenta de cotización número 0111/08/142599827. Bilbao, Calle Rodriguez Arias nº 17 2º (CP 48020) Bilbao, con Código cuenta de cotización 0111/48/119666333.					
DIMENSIÓN						
Personas trabajadoras	Mujeres	34	Hombres	156	Total	190
Centros de trabajo	Centro Madrid: Calle Gran Vía 6 (CP.28013) Madrid. Código cuenta de cotización número, con Código cuenta de cotización número 0111/28/182853882. Centro Barcelona: Calle Tuset nº 19 1º 2ª (CP. 08006) Barcelona, con Código cuenta de cotización número 0111/08/142599827. Centro Bilbao: Calle Rodriguez Arias nº 17 2º (CP 48020) Bilbao, con Código cuenta de cotización 0111/48/119666333.					
Facturación anual	6.182.734,13 €					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
¿Dispone de departamento de personal?	Sí					

KEAPPS es una compañía de servicios y proyectos tecnológicos fundada en 2003. Ofrece los proyectos y servicios tecnológicos necesarios para hacer frente a los desafíos tecnológicos de nuestros clientes y lograr que estos centren el foco en su negocio.

Los servicios se ofrecen en la modalidad "in house" y nuestros empleados se encuentran adscritos a los centros de trabajo de Barcelona, Madrid y Bilbao.

En la actualidad KEAPPS CONSULTORES DE INFORMACION SL cuenta con 205 personas trabajadoras asalariadas, basando su actividad en las siguientes líneas de negocio:

-SOFTWARE ENGINEERING: Nuestros proyectos van desde la gestión de contenidos (Liferay, AEM, Magento, Drupal, Wordpress. Desarrollos web (Tecnologías Fronted, Backend, Bases de datos). Movilidad (experiencias en desarrollo y gestión de proyectos en los, Android y Xamarin) Gestión de dispositivos móviles (MDM, Mobileiron y Airwatch).

-SYSTEMS & DB ARCHITECTURE: Esta área dispone de diferentes especializaciones técnicas entre ellas : Administración de BD, Técnica de Redes, Comunicaciones y Seguridad, Administración de Sistemas, Asistencia Técnica de Campo, Operaciones, Helpdesk, siendo las áreas de mayor relevancia: Sistemas Operativos: Microsoft Windows, UNIX, GNU/Linux Host: IBM Mainframe, S400, OpenVMS Virtualización: Citrix, Power VM, VMWARE, Hyper-V Monitorización: Nagios, Netcool, Zabbix, Zenoss, SCOM Almacenamiento y recuperación: Netbackup, SAN, NAS, CLOUD. Networking: Switching, Routing & Wireless, LAN, WAN, Datacenter Administration.

-CIBERSEGURIDAD: Nuestros servicios abarcan terrenos como las Redes de Operadores de Telecomunicaciones, Proveedores de Servicios, Redes Corporativas y Sistemas para Infraestructuras Críticas (Seguridad Perimetral Lógica, Firewalls, Unified Threat Management (UTM), Next Generation Firewall (NGFW) Intrusion Detection Systems (IDS) Intrusion Protection Systems (IPS) Sistemas anti Distributed Deny of Service (DDoS) Seguridad para puesto de trabajo (Antivirus, AntiSPAM, AntiMalware, Control de Aplicaciones, etc.) Control de

Navegación WEB (Control de contenidos, Políticas de Navegación, Gestión de ancho de banda) Seguridad para dispositivos móviles. Mobile Device Management/Security (MDM/S) Network Access Control (NAC) Seguridad en Correo Electrónico Seguridad en Sistemas WEB. Web application Firewall (WAF) Infraestructuras en Clave Pública (PKI) Criptografía, Identidad Digital, Data Lost Protection (DLP), Information Rights, Management (IRM), Normativa (RGPD, ISO 27001, etc) herramientas SIEM, firma electrónica (PKI), hacking ético, gestión de identidades (IAM) entre otras.

-BUSINESS SOLUTIONS: Implementamos soluciones en los módulos de SAP más demandados por la industria: Financiero (FI / CO / AM / TR), Logística (SD / MM / PP / QM / PM), Recursos Humanos (HCM), Aplicaciones de Análisis y Business Intelligence (BI / BO y EPM), Gestión de Activos Empresariales (EAM), Gestión de Relación con Proveedores (SRM), Gestión del ciclo de vida del Producto (PLM), Gestión de las relaciones con el Cliente (CRM), Gestión de Proyectos (PS), SAP Fiori, SAP S/4HANA – SAP C/4HANA, Desarrollo ABAP IV, entre otros.

-DATA MANAGEMENT / ANALYTICS / BIG DATA: Ofrecemos servicios y proyectos para el tratamiento de datos de negocio en las siguientes herramientas: Talend, Informatica, Power BI, Tableau, Cognos, Microstrategy, Pentaho, Microsoft, Qlickview, Hadoop, Spark, Storm, Kafka, Flume, Sqoop, Spark, Hive, R, Keras, PyTorch. Algunos de los aspectos en que trabajamos son: Master Data managemnt (MDM), Data Quality, Data Stewardship, Data preparation, Data governance.

2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad ha sido negociado tanto por representantes de la empresa KEAPPS CONSULTORES DE INFORMACIÓN S.L, como con la organización sindical más representativa, UGT, todo ello de conformidad con lo previsto en el artículo 5 del 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. Esta Comisión se constituyó formalmente en la reunión del día 28 de abril del 2022.

La composición de esta Comisión de Igualdad es la siguiente:

Por parte de la empresa:

- 1 persona. Directora RRHH en Keapps

Como representación de las personas trabajadoras, la Comisión Sindical:

- 1 persona. Representante de FeSMC-UGT

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Ámbito personal

El presente Plan de Igualdad, es de aplicación a todo el personal que preste sus servicios bajo la dependencia y por cuenta de la Empresa Keapps Consultores de Información S.L., sea cual fuere la modalidad contractual concertada, el Grupo Profesional asignado, la ocupación o el Puesto de trabajo desempeñado.

De conformidad con lo dispuesto en el RD 901/2020. Artículo 10. Extensión de los planes de igualdad y artículo 11.1. Párrafo 4º de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, las medidas del plan de igualdad serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios.

Ámbito territorial

El plan de Igualdad es de aplicación en todos los centros de trabajo presentes y futuros en el ámbito estatal en la Empresa Keapps Consultores de Información S.L

Ámbito temporal

El presente plan tiene una vigencia de cuatro años, iniciando el periodo de la misma desde el momento de la firma. Alcanzada esta fecha, el Plan de Igualdad perderá su vigencia, debiendo negociar las partes un nuevo Plan de Igualdad

4. INFORME DE DIAGNÓSTICO

La plantilla total de Keapps a 31/12/2021 es de **190 personas**, de los que un **82.11%** son **hombres** y un **17.89%** son **mujeres**. En el análisis global es un dato que ofrece una desequilibrada presencia entre ambos sexos. Según la Disposición Adicional Primera de la Ley 3/2007 de 22 de Marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres: "A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento".

El análisis detallado de la actividad en la que Keapps presta sus servicios muestra una clara segregación donde el sector donde se engloba concentra ocupaciones tradicionalmente masculinas (Sector IT).

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

KEAPPS apuesta por la **diversidad** en todos sus **procesos**, sin que la raza, sexo, edad o cualquier otra circunstancia personal determine un comportamiento distinto por parte de la empresa. No obstante, conscientes de que la realidad es aún lejana a esta igualdad efectiva en muchos aspectos y, fieles a nuestro compromiso con la sociedad y con nuestra cultura y visión de crear un mejor día a día para la mayoría de las personas, manifestamos nuestro firme compromiso para impulsar este principio y ser proactivos en la consecución de éste, con todas las herramientas que tengamos a nuestro alcance. Para garantizar que los procesos de acceso y selección cumplan el principio de igualdad de trato y oportunidades, y **promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa** establecemos una serie de **medidas** en nuestros procesos de selección: Pautas de igualdad en la fase previa: Se analiza la necesidad de contratar nuevo personal y se definen los puestos y perfiles requeridos, estableciendo los criterios de selección, de manera que se establece una correlación entre los requisitos y necesidades del puesto a cubrir y los conocimientos, habilidades, capacidades y aptitudes que son necesarias para el puesto a desempeñar.

El equipo de RRHH que se encarga de la mayor parte de los procesos de selección que se realizan en Keapps es el equipo del área de Selección. Está formado por 7 mujeres y 2 hombres. El equipo sigue las pautas de selección anteriormente descritas poniendo énfasis en: Diseño del perfil solicitado: tanto para puestos ya existentes como de nueva creación, es importante reflejar

necesidades reales y no diseñar el puesto para que acuda un tipo específico de candidato. Una vez diseñado el perfil, se diseña la oferta de empleo, utilizando un lenguaje no sexista, indicando criterios y competencias objetivas de selección y eliminando aquellas innecesarias. En la fase de evaluación de candidaturas, se asegura que se dote de neutralidad. No se realizan preguntas que suponga una incidencia en la esfera privada del candidato y que no guarde relación directa con el perfil profesional o las competencias requeridas para el puesto de trabajo. Las **pautas de igualdad** a seguir en esta fase son:

- **Definición** neutra de los puestos de trabajo y perfiles profesionales: Se definen y describen de forma neutra y objetiva los puestos de trabajo y perfiles a cubrir. Es decir, se evitan asociar habilidades al hecho de ser mujer u hombre, identificándolas como competencias profesionales (y no habilidades personales innatas). Además, se evita cualquier tipo de estereotipo de género en las descripciones.

- **Descripción** de los requisitos de los puestos y perfiles ajustada a las necesidades reales: Cuando se describen los requisitos de los puestos de trabajo y perfiles, estos deben ser lo más precisos posible y ajustados a las necesidades reales del puesto, indicando si se requieren habilidades específicas solo cuando así sea realmente.

- **Diseño** de la oferta de empleo: cuando se describen los requisitos de los puestos de trabajo y perfiles, estos deben ser lo más precisos posible y ajustados a las necesidades reales del puesto, indicando si se requieren habilidades específicas solo cuando así sea realmente. Pautas de igualdad en la fase operativa: En la fase operativa se realiza la convocatoria de candidaturas propiamente dicha, se reciben y criban en una primera fase sin toma de contacto con las personas candidatas, se realizan pruebas de selección, entrevistas personales y, finalmente, se elige a la persona candidata para el puesto ofertado. En cada una de estas etapas es imprescindible tener presentes las siguientes pautas de igualdad:

- Lenguaje e imágenes neutras e inclusivas en la convocatoria: Las convocatorias de empleo deben estar redactadas con un lenguaje no sexista e incluyente.
- Elegir canales de comunicación incluyentes.
- Formar equipos de selección mixtos: tenemos equipos de selección mixtos de manera que es más fácil incluir la perspectiva de género en el proceso.
- Realizar pruebas de selección imparciales: Las pruebas de selección deben ser siempre imparciales y evitar sesgos de género, basándonos solo en las necesidades y requisitos del puesto de trabajo a desempeñar.

Plan de igualdad

- Llevar a cabo entrevistas personales objetivas: Las entrevistas personales deben ser objetivas, evitando cualquier tipo de valoración subjetiva y estereotipos de género. Pautas de igualdad en la fase de incorporación:
- Negociación en igualdad de las condiciones de trabajo: Si se lleva a cabo una negociación de las condiciones de trabajo previas a la firma de contrato, es necesario que tengamos presente el principio de «a igualar valor aportado debe corresponder la misma remuneración», para poder evitar la perpetuación de la brecha salarial.
- Incorporación en igualdad de oportunidades: La persona que se incorpora a la empresa debe recibir y percibir igualdad de trato y oportunidades en la empresa, independientemente de su sexo.

Las personas encargadas de la selección no tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres. Desde la Dirección de RRHH se les dan las directrices a tener presentes en el proceso de selección para que los procesos garanticen la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como a la hora de publicar ofertas de empleo y realizar entrevistas profesionales, pero no se ha realizado una formación específica en materia de igualdad.

Los datos de la contratación actual en Keapps indica a nivel general de los datos, tanto en el índice de distribución, concentración, brecha de género e índice de feminización que son mayoritariamente masculinizados.

Todas las personas trabajadoras tienen un contrato en régimen general por cuenta ajena y los **contratos indefinidos** representan el **98%** del total.

Los datos por **rango de edad** y sexo reflejan una **variabilidad** en todos los tramos analizados, y podríamos decir que la pirámide tiende a la madurez. Creemos que es un impacto positivo en nuestra empresa porque representa homogeneidad.

Las mujeres se concentran en edades comprendidas entre los 31 y 40 años, siendo la franja más alta donde hay menos presencia. Estos datos son analizados en mayor profundidad más adelante.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

En KEAPPS los criterios de **clasificación profesional** del convenio colectivo responden a **criterios neutros**. Los grupos profesionales están definidos de acuerdo con reglas comunes para todos los trabajadores sin segregación de género y el lenguaje utilizado es inclusivo y no sexista.

FORMACIÓN

Keapps es una empresa abierta a la **formación** de las personas trabajadoras y adapta la oferta formativa a la mejora de habilidades competenciales y técnicas y donde todas las personas trabajadoras tienen igualdad de posibilidades de realizar esta formación independientemente de si es hombre o mujer.

Cuando un trabajador/a se incorpora se le da de alta en la plataforma Openwebinars para que puedan ver el catálogo de cursos y solicitar aquellos que le interesen. Esta comunicación se hace en el on boarding antes de la incorporación y se recuerda posteriormente por correo electrónico. El contenido de la formación es mayoritariamente técnico, aunque también se ha dado cursos de desarrollo profesional en ventas o liderazgo.

En la realización de la formación no se ha indicado explícitamente a los/as formadores/as que consideren los aspectos relativos a igualdad a la hora de impartir la formación utilizando lenguaje, imágenes y demás de forma adecuada y no sexista. Este es un aspecto de mejora a considera. Tras el análisis del área de Formación se detectan varios aspectos a mejorar:

- La totalidad de la plantilla no ha tenido **formación sobre igualdad entre mujeres y hombres**, deberemos adoptar medidas para mejorar este aspecto.
- En la **impartición** de la formación no se pide de forma explícita a quien los imparte que tenga en cuenta aspectos relativos a igualdad utilizando **lenguaje, imágenes y demás criterios no sexistas**. Lo deberemos tener en cuenta como aspecto de mejora.

La formación se hace mayoritariamente online siendo la persona trabajadora la que se adapta su horario.

Hay formaciones presenciales en horario de trabajo y se adaptan permisos en caso de solicitarse, así como facilitamos la asistencia a exámenes.

En ocasiones se realiza formación específica para la adaptación del puesto de trabajo, personas que necesitan formación específica para el correcto desarrollo del día a día.

No disponemos un modelo escrito de formación, aunque es una propuesta de mejora para el 2023 incluida en la **certificación ISO 9001** que Keapps espera tener durante este año.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

El procedimiento de **promoción** en Keapps es objetivo y transparente rigiéndose por criterios demostrables de valía profesional.

Cuando hay una **vacante** susceptible de cubrirse a través de **promoción interna** se informa a toda la plantilla vía la intranet corporativa para que las personas interesadas puedan presentar su candidatura.

Si las personas promocionables son mayoritariamente de un sexo no se realiza ninguna acción por parte de la empresa para fomentar que se presenten perfiles del sexo subrepresentado. Esta podría ser una acción de mejora para intentar mejorar la **infrarrepresentación femenina**. En los procesos de promoción interna se procura que los equipos que hacen la evaluación sean mixtos.

El equipo encargado de la evaluación no tiene formación específica en igualdad entre hombres y mujeres. Desde la Dirección de RRHH se les dan las directrices a tener presentes en el proceso de selección para que los procesos garanticen la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, pero no se ha realizado una formación específica en materia de igualdad. La empresa fomenta los ascensos internos siempre que sea posible, sin hacer distinción por sexos. El **bajo índice** de promoción interna es debido a la **rotación** existente en la empresa que no permite en muchas ocasiones llegar a realizar planes de carrera a medio- largo plazo. Donde se producen movimientos interdepartamentales o de nivel es en posiciones estables en departamentos de staff que permiten poder hacer planes a largo plazo.

Las promociones que se han realizado han sido a través de decisiones de empresa, teniendo en cuenta diferentes aspectos generales como actitud, aptitud, motivación, etc. No se ha tenido en cuenta sesgos de género en ningún momento.

CONDICIONES DE TRABAJO

Keapps dispone de una **jornada laboral** señalada en el convenio colectivo en este momento de **1.800 horas anuales**. Estas horas se distribuyen semanalmente adaptándose en cada momento a las necesidades del proyecto y de las personas trabajadoras por lo que puede ser flexibilizada. Facilitamos, en la medida de lo posible, la **flexibilidad horaria** y se retribuyen o compensan con tiempo libre todas las horas extras que se realizan de acuerdo con el convenio colectivo de aplicación. No hay horas complementarias.

Sobre los **turnos rotativos**, aplicado actualmente a un **5%** de la plantilla el horario puede ser turnos rotativos de lunes a viernes, mañana y/o tarde, turnos 24*7.

Nuestro **Servicio de Prevención Ajeno** realiza la evaluación de riesgos por puesto de trabajo, teniendo la posibilidad de tener la **información desagregado por sexo**.

El sistema de clasificación profesional lo tenemos documentado, y es posible poder tenerlo junto a la promoción en caso de necesitarse.

Plan de igualdad

Tenemos bien documentado y asesorado los tipos de suspensiones y extinciones del contrato de trabajo que puede haber en la empresa.

No se producen movilidades funcionales y geográfica según art. 39 y 40 ET, así como modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo según art. 42 ET pero en caso de que se produzcan en el futuro estamos asesorados.

En KEAPPS no hemos tenido casos de riesgo en el embarazo o lactancia en el que hayamos tenido que adaptar o cambiar el puesto de trabajo. Tampoco hemos tenido suspensión del contrato por esta causa.

Disponemos de protocolos de protección durante el embarazo y la lactancia en materia de Prevención de Riesgos Laborales, por tanto, en caso de necesitarlo por parte de alguna trabajadora, podríamos aplicarlos y adaptar el puesto de trabajo.

Existen mecanismos para controlar la **desconexión digital**, si bien se estiman insuficientes por lo que se propondrá como medida la formalización de un protocolo de desconexión digital. Disponemos de los Datos cuantitativos en índice de Siniestralidad por contingencias comunes, pero **no tenemos casos de accidente laboral o enfermedad profesional en la empresa.**

Aplicamos siempre el convenio colectivo y no tenemos personas trabajadoras fuera del convenio colectivo ni personas trabajadoras cedidas por otra empresa.

Tenemos también que documentar de mejor forma los sistemas de organización y control de trabajo, así como la valoración de puestos con perspectiva de sexo.

AUDITORIA SALARIAL

Una vez hemos obtenido los datos del año 2021 y analizado los datos tanto Registro Retributivo como de los Trabajo de Igual Valor podemos concluir:

Registro Retributivo

En el total de Retribuciones Equiparables **no hay diferencias significativas** que tengamos que justificar porque no ha sobrepasado en ningún caso el 25%.

Encontramos en la mayoría de los casos % negativos, que es la cantidad de hombres que se encuentran por debajo de las mujeres. Este hecho es interpretable porque, aunque las mujeres representan un % muy inferior en nuestra empresa, ocupan áreas concretas y se sitúan en posiciones con una antigüedad más alta que los hombres, pudiendo haber obtenido mejores condiciones económicas a lo largo de su estancia en la empresa.

Registro Trabajos de Igual Valor

No hemos obtenido diferencias significativas que debamos justificar en los trabajos de igual valor de la empresa. Estos trabajos se han realizado bajo la herramienta propuesta por el Ministerio puntuando los puestos por las razones que la empresa ha considerado más idóneas, éstas han sido puestos que exijan mayores responsabilidades, no a nivel jerárquicos sino en las funciones encomendadas.

En este análisis de la información sí hemos podido comprobar que tenemos que mejorar el sistema de mejoras salariales con cambios que puedan comportar no solo funciones diferentes sino de grupo profesional para poder ajustar de forma más objetiva y real los salarios.

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

KEAPPS apuesta por establecer **políticas** que faciliten la **conciliación laboral y familiar** implantando un conjunto de medidas encaminadas a favorecer que las personas trabajadoras tengan condiciones laborales más beneficiosas a la hora de desarrollar su carrera profesional sin perjuicio de su vida personal y familiar. Entre ellas está la de favorecer la adaptación de la jornada con el objetivo de fomentar la conciliación de la vida profesional y personal. KEAPPS apuesta por implantar un conjunto de medidas encaminadas a favorecer que las personas trabajadoras tengan condiciones laborales más beneficiosas a la hora de desarrollar su carrera profesional sin perjuicio de su vida personal y familiar. Entre ellas está la de favorecer la adaptación de la jornada con el objetivo de fomentar la conciliación de la vida profesional y personal.

KEAPPS informa del derecho de las personas trabajadoras de ausentarse una hora de su trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones, con el fin de cuidar al **lactante** hasta que cumpla 9 meses y de la posibilidad de compactar este permiso.

Se informa a las personas trabajadoras del permiso para realizar **exámenes prenatales** y para acudir a sesiones sobre técnicas de **preparación al parto**.

En caso de que un trabajador/a solicite permiso para la asistencia a sesiones necesarias para los supuestos de **adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento** Keapps facilitará los permisos necesarios.

Si se dan circunstancias de **nacimiento prematuro** de hijo/a se informa a los/as trabajadores/as del permiso correspondiente.

Son varios/as los/as trabajadores/as que solicitan el permiso por cuidado de hijo menor de 12 años.

A todos/as los/as trabajadores/as se les informa de sus **derechos de conciliación en los que se refiere a flexibilidad horario, posibilidad de teletrabajo**, etc. Los canales utilizados son:

- **On boarding**: cuando se incorpora una persona a la plantilla realiza unas sesiones de On boarding donde se le explican todos los aspectos laborales a de interés haciendo hincapié en aquello que favorecen la conciliación de la vida personal, familiar y laboral como la flexibilidad horaria, uso de herramientas tecnológicas para evitar desplazamientos, posibilidades de teletrabajo, etc.

- **Buzón de correo al dpto. de RRHH**: desde el correo electrónico del dpto. de RRHH se realizan comunicaciones a las/os empleadas/os sobre la posibilidad de acogerse a medidas como la distribución irregular de la jornada que permite realizar acumulación de horas durante períodos del año que se compensaran con jornada reducida e intensiva en períodos vacacionales como Navidad, Semana Santa o verano permitiendo así una mejor conciliación de la vida personal y familiar y laboral.

- **Portal del empleado**: se utiliza también este canal para informar sobre los derechos de conciliación de las personas trabajadoras.

- **Teléfono**: se facilita información y se resuelven las dudas de los/as trabajadores/as telefónicamente.

Un aspecto de mejora a considerar es establecer un conjunto ordenado de medidas de conciliación y corresponsabilidad acertadas y eficaces.

En la medida en la que sea posible por razones de la actividad desarrollada, la empresa fomenta la posibilidad de modificar el horario en función de las necesidades personales y familiares favoreciendo así una mejor conciliación y en un ejercicio corresponsable.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Los puestos masculinizados son puestos del área IT, el motivo es que en este sector hay muchos más hombres que mujeres que aplican a los puestos ofertados y que realizan formación especializada en el ámbito tecnológico.

Los puestos masculinizados (77.9%):

Administrador/a Bases de Datos SQL Server Senior, Administrador/a de Almacenamiento Experto, Administrador/a de Sistemas de Seguridad Experto, Administrador/a de Sistemas de

Plan de igualdad

Seguridad Medio, Administrador/a de Sistemas de Seguridad Senior, Administrador/a de Sistemas Junior, Administrador/a de Sistemas Linux Experto, Administrador/a de Sistemas Senior, Administrador/a de Sistemas Unix Senior, Administrador/a de Sistemas Windows Junior, Administrador/a de Sistemas Windows Medio, Administrador/a de Sistemas Windows Senior, Administrador/a Office 365 Senior, Administrador/a Virtualización Experto, Administrador/a Virtualización Medio, Analista Funcional Cobol Senior, Analista Power BI Experto, Analista Programador/a .Net Experto, Analista Programador/a .Net Medio, Analista Programador/a .Net Senior, Analista Programador/a Abap IV Senior, Analista Programador/a Angular Experto, Analista Programador/a Cobol Medio, Analista Programador/a Java Medio, Analista Programador/a Java Senior, Analista Programador/a Power Builder Senior, Consultor/a CRM Senior, Consultor/a IT Senior, Consultor/a SAP Junior, Consultor/a SQL Trainer, Coordinador/a Técnico Front Senior, DevOps Experto, Gestor almacén IT Junior, Ingeniero/a Telecomunicaciones Junior, Maquetador/a Web Junior, Maquetador/a Web Medio, Operador/a Sistemas Junior, Operador/a Sistemas Medio, Operador/a Sistemas Trainer, Paquetizador/a de Software Senior, Programador/a .Net Senior, Programador/a Android Medio, Programador/a Angular Experto, Programador/a Angular Senior, Programador/a Appian Medio, Programador/a BI SQL Medio, Programador/a CMS Junior, Programador/a Cobol Medio, Programador/a Full Stack Medio, Programador/a Host Medio, Programador/a IOS Experto, Programador/a Java Experto, Programador/a Java Junior, Programador/a Java Medio, Programador/a Java Senior, Programador/a Java Trainer, Programador/a Meanstack Experto, Programador/a Natural/Adabas Senior, Programador/a NodeJS Experto, Programador/a NodeJS Senior, Programador/a Oracle Medio, Programador/a Power BI Experto, Programador/a Power Builder Senior, Programador/a Powercenter Medio, Programador/a React Medio, Programador/a React Senior, Programador/a Tibco Medio, Programador/a Tibco Senior, Programador/a Wordpress Medio, Responsable Comercial Experto, Responsable IT Experto, SCRUM Master Medio, Soporte Helpdesk Junior, Soporte Helpdesk Medio, Técnico/a de Redes Medio, Técnico/a de Seguridad Junior, Técnico/a de Seguridad Medio, Técnico/a de Sistemas Linux Junior, Técnico/a de Sistemas Windows Trainer, Técnico/a de Soporte Junior, Técnico/a de Soporte Medio, Técnico/a de Soporte Trainer, Técnico/a Microinformático Junior, Técnico/a Microinformático Medio, Técnico/a Microinformático Trainer, Técnico/a Sistemas SCCM Medio, Tester de Redes Experto, Tester Medio.

Puestos Feminizados (15%):

Administrador/a de Sistemas Windows Experto, Administrador/a HPC Experto, Analista Programador/a Java Experto, Analista Programador/a PL/SQL Experto, Consultor/a PWC/BDM Senior, Consultor/a SAP Senior, Consultor/a SQL Medio, Coordinador/a de Recursos Humanos Medio, Diseñador/a UX Trainer, Programador/a Cobol Junior, Programador/a Natural/Adabas Junior, Programador/a PHP Medio, Programador/a Python Medio, Responsable de Recursos

Plan de igualdad

Humanos Senior, Técnica/a de Sistemas y Seguridad Medio, Técnico/a de Recursos Humanos Junior, Técnico/a de Recursos Humanos Medio.

Equilibrados (7%):

Account Manager Medio, Administrativo/a Medio, Analista Funcional Java Experto, Consultor/a SAP Experto, Programador/a Cobol Senior, QA tester Senior, Soporte Helpdesk Trainer, Técnico/a de Recursos Humanos Trainer

Detectamos algunos puestos técnicos feminizados en el área IT y en el área de RRHH. En este último caso creemos que la feminización se debe a que son muchas más las mujeres que aplican a los puestos ofertados y que realizan formación especializada en el ámbito de Recursos Humanos.

Se adoptan medidas para promover e incrementar la presencia de mujeres en puestos directivos e intermedios en puestos donde estén infrarrepresentadas.

El departamento de Selección pone especial atención en que las ofertas de empleo no estén sesgadas hacia un género u otro.

Keapps no dispone de un Dpto de Marketing que realice una comunicación corporativa y publicidad, pero analizando los datos de la página Web y sin ser expertos en imagen y comunicación podemos ver que hay equilibrio entre la representación de hombres y mujeres. Tenemos un compromiso con la igualdad por escrito dentro de nuestra RSC pero no la exigimos ni mostramos a empresas proveedoras, suministradoras o clientes en ningún canal específico. No disponemos tampoco de campañas específicas para la sensibilización y promoción de la igualdad entre nuestros empleados.

Estos datos nos muestran una realidad para poder tenerla como oportunidad de mejora.

RETRIBUCIONES

El **sistema de remuneración y cuantía salarial** atiende a criterios estrictamente profesionales enmarcados dentro de la **legislación laboral**, flexible en la **negociación contractual**. Mayoritariamente el **sistema de trabajo** tiende a una modalidad de **teletrabajo o híbrida** siempre teniendo en cuenta las preferencias previas de la persona trabajadora y las características del proyecto que lo permitan.

Los **conceptos salariales y extrasalariales** en KEAPPS tienen como origen principal los fijados por la **categoría profesional** y otros aspectos que rige el **convenio colectivo** de aplicación, así como los aspectos que se tienen en cuenta. Por ejemplo, Bolsa de Estudios. El resto de los conceptos se han ido adaptando a las situaciones propias de la actividad tales como dietas o kilometrajes que tienen componentes fiscales y de cotización según la legislación

vigente.

Conceptos que han ido apareciendo como pudieran ser variables, incentivos e incrementos salariales están avalados por nuestra asesoría laboral.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Keapps sigue el **protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual por razón de sexo** a la empresa de la Generalitat de Catalunya, aunque como aspecto de mejora estamos aprobando un nuevo protocolo **junto al plan de Igualdad**.

Aunque no tenemos casos este nuevo protocolo nos ayudará a definir el acoso sexual, realizar una declaración de principios e identificar las medidas reactivas frente al acoso, implantar un canal de denuncias y quejas donde la confidencialidad y el respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas estén bien estimadas, así como apoyar a la supuesta víctima y las personas que ayuden a identificar el caso. KEAPPS apoyará el procedimiento de forma que pueda agilizarse, siguiendo las leyes que nos amparan, respetando al principio de presunción de inocencia y garantizando los derechos laborales y de protección social.

También deberemos incluirlo en nuestra formación y en campañas de sensibilización a los empleados/as. Se considera que este es un aspecto importante de mejora a implantar, así como poder colaborar con instituciones, fundaciones y ayuntamientos para fomentar la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.

5. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

1. PRESENTACIÓN

Razón Social	KEAPPS CONSULTORES DE INFORMACIÓN S.L.
Fecha de inicio de la Auditoría Retributiva	01/12/2022
Fecha de fin de la Auditoría Retributiva	24/02/2023
Alcance temporal de la Auditoría Retributiva	Registro auditado entre el 01/01/2021 al 31/12/2021

2. DIAGNÓSTICO RETRIBUTIVO

Tras la realización de la auditoría, en Keapps no existe una brecha salarial ya que nos encontramos en un dato del 3% entre hombres y mujeres, siendo el 3% de mujeres que se encuentran por debajo de los hombres, muy inferior al 25% que indica el Estatuto de Trabajadores.

Una vez hemos obtenido los datos del año 2021 y analizado los datos tanto Registro Retributivo como de los Trabajo de Igual Valor podemos concluir:

Registro Retributivo

La auditoría se ha realizado en base al sistema de clasificación vigente en el convenio colectivo de aplicación. En el total de Retribuciones Equiparables no hay diferencias significativas que tengamos que justificar porque no ha sobrepasado en ningún caso el 25%.

Encontramos en la mayoría de los casos % negativos, que es la cantidad de hombres que se encuentran por debajo de las mujeres. Este hecho es interpretable porque, aunque las mujeres representan un % muy inferior en nuestra empresa, ocupan áreas concretas y se sitúan en posiciones con una antigüedad más alta que los hombres, pudiendo haber obtenido mejores condiciones económicas a lo largo de su estancia en la empresa.

Registro Trabajos de Igual Valor

La auditoría se ha realizado en base a la valoración de puestos de trabajo. No hemos obtenido diferencias significativas que debamos justificar en los trabajos de igual valor de la empresa. Estos trabajos se han realizado bajo la herramienta propuesta por el Ministerio puntuando los puestos por las razones que la empresa ha considerado más idóneas, éstas han sido puestos que exijan mayores responsabilidades, no a nivel jerárquicos sino en las funciones encomendadas.

En este análisis de la información sí hemos podido comprobar que tenemos que mejorar la reorganización de la clasificación de las personas trabajadoras que han tenido mejoras salariales ya que desvirtúa el salario obtenido con el puesto que tenía anteriormente y no se ha actualizado. De esta forma podemos ajustar de forma más objetiva y real los salarios con sus actualizaciones.

3. MEDIDAS DE IGUALDAD

Se han establecido medidas específicas a raíz de la auditoría retributiva que son las siguientes:

RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA:

Estudio salarial

Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad retributiva.
Descripción detallada	Realizar anualmente el registro salarial de acuerdo al R.D. 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
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla de KEAPPS.
Tiempo de desarrollo	3 meses de forma anual.
Fecha prevista de implantación	01/06/2024.
Responsable	RRHH.
Recursos asociados	Material Informático y humanos.
Indicadores de seguimiento	A) % Brecha , Brecha supera el 25% (si/no). B) Registro realizado (si/no).

Plan de igualdad

Estudio salarial

Objetivos que persigue	Principio de igualdad retributiva en la empresa.
Descripción detallada	Realizar un registro/auditoría retributiva mensual del mes de diciembre de 2023 realizado a fecha 31/12/2023 con las personas dadas de alta en esa fecha en la empresa. De forma que se compruebe y valide que las cantidades de la nómina mensual en los conceptos Salario base, Plus Convenio y Antigüedad son conformes al nuevo XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública. Con el concepto Antigüedad desglosado de cualquier otro complemento.
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla de KEAPPS.
Tiempo de desarrollo	1 mes.
Fecha prevista de implantación	Enero 2024.
Responsable	Dpto. RRHH.
Recursos asociados	Material Informático y humanos.
Indicadores de seguimiento	N.º de revisiones de las retribuciones realizadas. N.º de complementos salariales y n.º de criterios objetivos establecidos según los complementos.

Sistema de seguimiento de la estructura retributiva

Objetivos que persigue	Verificar la inexistencia de brecha salarial entre mujeres y hombres.
Descripción detallada	Establecer un sistema de seguimiento de la estructura retributiva, para facilitar su control antidiscriminatorio, así como de las medidas adoptadas en materia de política salarial.
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla de KEAPPS.
Tiempo de desarrollo	3 meses.
Fecha prevista de implantación	01/06/2024.
Responsable	RRHH.
Recursos asociados	Sistemas Informáticos y humanos.
Indicadores de seguimiento	A) Documento elaborado. B) Número de medias revisadas. C) Número de acciones correctoras implantadas.

Informar a la Comisión de Seguimiento

Objetivos que persigue	Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad en trabajos de igual valor.
Descripción detallada	Informar anualmente a la Comisión de Seguimiento de los resultados del Registro Retributivo con objeto de garantizar durante la vigencia la igualdad retributiva entre hombres y mujeres.
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla de KEAPPS.
Tiempo de desarrollo	2 meses.
Fecha prevista de implantación	01/06/2024.
Responsable	RRHH.
Recursos asociados	Sistemas Informáticos y humanos.
Indicadores de seguimiento	Informe anual de conclusiones registro retributivo.

4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del conjunto de medidas recogidas en la presente Auditoría Retributiva será de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad con el apoyo de los responsables individuales de cada una de las medidas identificadas.

5. VIGENCIA DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Anual

6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan tiene como objetivo principal promover la igualdad de género y eliminar la discriminación de género en el entorno laboral. Busca crear un entorno de trabajo equitativo y justo para todos los empleados, independientemente de su género.

Algunos de los objetivos específicos de implementar el Plan son:

- Eliminar la discriminación de género: el plan de igualdad está diseñado para identificar y eliminar cualquier forma de discriminación de género en el lugar de trabajo, ya sea directa o indirecta.
 - Promover la igualdad de oportunidades: busca garantizar que todas las personas tengan igualdad de oportunidades para acceder a puestos de trabajo, capacitación, desarrollo profesional y promoción, independientemente de su género.
 - Reducir la brecha salarial de género: abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres, asegurando que se paguen salarios justos por un trabajo de igual valor, independientemente del género del empleado.
 - Fomentar la conciliación de la vida laboral y familiar: el Plan busca promover políticas y medidas que permitan a los empleados equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares, lo que beneficia a hombres y mujeres por igual.
 - Prevenir y abordar el acoso sexual y el acoso por razón de género: se establecen medidas para prevenir el acoso y proporcionar mecanismos de denuncia y sanción en caso de incidentes de este tipo.
 - Sensibilizar y capacitar a los empleados: el Plan incluye programas de capacitación y sensibilización para que los empleados comprendan la importancia de la igualdad de género y conozcan cómo contribuir a un ambiente de trabajo inclusivo.
- Cumplir con la legislación.

En conclusión, el Plan de igualdad tiene como objetivo principal crear un entorno de trabajo justo y equitativo para todos los empleados, independientemente de su género, y eliminar la discriminación de género en todas sus formas.

7. MEDIDAS DE IGUALDAD

Se han establecido las siguientes medidas ordenadas según área de actuación.

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN:

Incremento de la incorporación de mujeres

Objetivos que persigue	Favorecer el equilibrio de los sexos en todos los departamentos.
Descripción detallada	Promover la existencia de talento femenino en el sector. Una vez al año, contactar con centros de estudios y participar en Ferias de empleo, congresos o campañas de sensibilización que versen sobre la importancia de aumentar la presencia femenina en el sector tecnológico con el objetivo de combatir los estereotipos de género a la hora de elegir carreras universitarias relacionadas con las nuevas tecnologías y captar talento femenino.
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla de KEAPPS.
Tiempo de desarrollo	Anual.
Fecha prevista de implantación	Febrero 2024.
Responsable	RRHH.
Recursos asociados	Material didáctico/de sensibilización. Medios informáticos, oficina o instalaciones habilitadas. Material de Stand para ferias de Empleo.
Indicadores de seguimiento	Número de acciones realizadas.

Lenguaje e imágenes no sexistas en las ofertas

Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el proceso de selección.
Descripción detallada	Utilizar un lenguaje e imágenes no sexistas en las ofertas de empleo anunciadas interna o externamente, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino.
Personas destinatarias	Dpto RRHH de KEAPPS.
Tiempo de desarrollo	6 meses.
Fecha prevista de implantación	Julio 2024.

Plan de igualdad

Responsable	RRHH.
Recursos asociados	Medios informáticos y Humanos.
Indicadores de seguimiento	Revisión de las ofertas de empleo. (SI/NO) Difusión Guía sobre Lenguaje no sexista (SI/NO)

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL:

Principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional

Objetivos que persigue	Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.
Descripción detallada	Adoptar un sistema de valoración de puestos de trabajo que proporcione un valor a cada puesto y tenga en cuenta únicamente factores objetivos. Que en cada puesto se asocien competencias que no estén relacionados con estereotipos o relacionadas con el género.
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla de KEAPPS.
Tiempo de desarrollo	3 meses.
Fecha prevista de implantación	31/05/2024.
Responsable	RRHH.
Recursos asociados	Medios informáticos y Humanos.
Indicadores de seguimiento	A) Cambiar la clasificación profesional a un lenguaje neutro e incorporando la perspectiva de género (si/no). B) Identificar las discriminaciones en el lenguaje (si/no). C) Número y porcentaje, desagregado por sexo, de las personas trabajadoras que han visto modificada su clasificación profesional.

Lenguaje no sexista en la denominación de puestos, categorías y grupos profesionales

Objetivos que persigue	Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.
Descripción detallada	Utilizar un lenguaje no sexista en la denominación y en la descripción de las categorías o grupos profesionales.
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla de KEAPPS.
Tiempo de desarrollo	3 meses.
Fecha prevista de implantación	01/01/2024.
Responsable	RRHH.
Recursos asociados	Medios informáticos y Humanos.

Plan de igualdad

Indicadores de seguimiento	A) Cambiar la clasificación profesional a un lenguaje neutro (si/no). B) Identificar las discriminaciones en el lenguaje (si/no)
----------------------------	--

Revisión periódica del encuadramiento profesional

Objetivos que persigue	Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.
Descripción detallada	Utilizar criterios neutros en la evaluación de los puestos de trabajo, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla de KEAPPS.
Tiempo de desarrollo	3 meses.
Fecha prevista de implantación	01/01/2024.
Responsable	RRHH.
Recursos asociados	Medios informáticos y Humanos.
Indicadores de seguimiento	Informe explicativo. Número de personas afectadas.

Revisión periódica del encuadramiento profesional

Objetivos que persigue	Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.
Descripción detallada	Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla de KEAPPS.
Tiempo de desarrollo	3 meses.
Fecha prevista de implantación	01/01/2024.
Responsable	RRHH.
Recursos asociados	Medios informáticos y Humanos.
Indicadores de seguimiento	Informe explicativo. Número de personas afectadas.

FORMACIÓN:

Formación en igualdad

Objetivos que persigue	Formar a la totalidad de la empresa en igualdad
Descripción detallada	Fomentar la formación en condiciones de igualdad, aplicando perspectiva de género.
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla de KEAPPS.
Tiempo de desarrollo	1 año.
Fecha prevista de implantación	Segundo Semestre.
Responsable	RRHH.
Recursos asociados	Material didáctico/de sensibilización. Medios informáticos, oficina o instalaciones habilitadas. Formadores especializados. Presupuesto disponible acorde al compromiso adoptado por la empresa.
Indicadores de seguimiento	Número de personas que reciben formación desglosadas por sexo y departamento.

Igualdad tras bajas y excedencias

Objetivos que persigue	Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general.
Descripción detallada	Garantizar las oportunidades de acceso a las acciones formativas a aquellas personas que hayan recurrido a excedencias por cuidado de hijos/as o familiares, o hayan estado de baja laboral por motivos de nacimiento de hijo/a.
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla de KEAPPS.
Tiempo de desarrollo	3 meses.
Fecha prevista de implantación	Segundo Semestre.
Responsable	RRHH.
Recursos asociados	Material didáctico/de sensibilización. Medios informáticos, oficina o instalaciones habilitadas. Formadores especializados. Presupuesto disponible acorde al compromiso adoptado por la empresa.
Indicadores de seguimiento	Número de personas formadas tras incorporarse de una excedencia o baja por nacimiento de hijo/a.

Formación dentro de la jornada laboral

Plan de igualdad

Objetivos que persigue	Garantizar el acceso de todos los trabajadores/as a toda la formación que imparte la empresa.
Descripción detallada	Adaptación del horario de las acciones formativas Facilitar mediante la adaptación del horario el acceso a la formación de personas con reducción de jornada o jornada parcial. En caso de que alguna formación obligatoria no se pueda realizar respetando la jornada de las personas convocadas, se compensarán las horas con descanso.
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla de KEAPPS.
Tiempo de desarrollo	1 año.
Fecha prevista de implantación	Segundo Semestre.
Responsable	RRHH.
Recursos asociados	Medios informáticos y humanos. Posible coste personal.
Indicadores de seguimiento	Número de personas con reducción de jornada o jornada parcial que acceden a formaciones.

PROMOCIÓN PROFESIONAL:

Formación en igualdad

Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
Descripción detallada	Formar y sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades y sobre cómo aplicar la perspectiva de género en la promoción a las personas que, dentro de la entidad, proponen e intervienen en estos procesos.
Personas destinatarias	RRHH y responsables de Área.
Tiempo de desarrollo	3 meses.
Fecha prevista de implantación	01/06/2024.
Responsable	RRHH/ Responsables de Área.
Recursos asociados	Material didáctico/de sensibilización. Medios informáticos, oficina o instalaciones habilitadas. Formadores especializados. Presupuesto disponible acorde al compromiso adoptado por la empresa.
Indicadores de seguimiento	Por ejemplo, responsables formados y número de acciones formativas, sobre el total de personas que evalúan candidaturas.

Priorización de promoción interna

Objetivos que persigue	Definir un sistema objetivo de promoción profesional a través de un protocolo, procedimiento o plan de carrera que recoja los criterios que se aplican para promocionar a un puesto de mando intermedio o Dirección, asegurando que sean objetivos y estén libres de cualquier tipo de discriminación directa o indirecta
Descripción detallada	Priorizar la promoción interna acudiendo a contratación externa solo en caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa.
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla de KEAPPS.
Tiempo de desarrollo	1 mes.
Fecha prevista de implantación	01/06/2024.
Responsable	RRHH.
Recursos asociados	Sistemas informáticos y Humanos.
Indicadores de seguimiento	Número de promociones internas con relación al número de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promociones disgregadas por sexo y puesto.

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

Acompañamiento escolar a menores

Objetivos que persigue	Mejora de las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
Descripción detallada	Flexibilidad horaria en el Inicio Periodo Escolar. Las personas trabajadoras con menores a cargo en edad de educación infantil (0 – 3 años) dispondrán de flexibilidad horaria durante las dos primeras semanas del período de adaptación del menor desde el comienzo efectivo del curso en la escuela en septiembre, comunicando esta situación a su responsable directo con la mayor antelación posible y siempre que el servicio lo permita. Flexibilidad horaria para acompañar a los hijos/as entre 0- 12 años en su primer día de colegio o guardería siempre que el servicio lo permita.
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla de KEAPPS.
Tiempo de desarrollo	1 mes.
Fecha prevista de implantación	01/01/2024.
Responsable	RRHH.
Recursos asociados	Material informático y humanos.
Indicadores de seguimiento	Número de veces que aplica la medida de acción positiva desagregado por sexo.

Asistencia a tutorías de menores

Objetivos que persigue	Mejora de las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
Descripción detallada	Flexibilidad horaria para asistir a tutorías de hijos menores de 16 años, comunicando esta situación a su responsable directo con la mayor antelación posible y siempre que el servicio lo permita.
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla de KEAPPS.
Tiempo de desarrollo	1 mes.
Fecha prevista de implantación	01/01/2024.
Responsable	RRHH.
Recursos asociados	Material informático y humanos.
Indicadores de seguimiento	Número de veces que aplica la medida de acción positiva desagregado por sexo.

Consultas médicas de menores, mayores y dependientes

Objetivos que persigue	Mejora de las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
Descripción detallada	Considerar como permiso retribuido el tiempo empleado para para acompañar a consultas médicas a menores hasta los 16 años, mayores de 65 años y personas dependientes con diversidad funcional a su cargo independientemente de la edad de los que se es tutor o tutora legal (diversidad funcional mayor o igual al 33%), previa justificación y por el tiempo indispensable.
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla de KEAPPS.
Tiempo de desarrollo	1 mes.
Fecha prevista de implantación	01/01/2024.
Responsable	RRHH.
Recursos asociados	Informáticos y humanos. Coste personal de las personas que ejercen este derecho de ausencia.
Indicadores de seguimiento	Número de veces que aplica la medida desagregada por sexo.

Preparación al parto y exámenes prenatales

Objetivos que persigue	Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.
Descripción detallada	La persona progenitora no gestante contará con permiso retribuido para acompañar a la progenitora gestante a las pruebas y controles prenatales y para acudir a las clases de

Plan de igualdad

	preparación al parto (máximo de 3 días al año), siempre que su realización coincida con la jornada laboral.
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla de KEAPPS.
Tiempo de desarrollo	1 mes.
Fecha prevista de implantación	01/01/2024
Responsable	RRHH.
Recursos asociados	Medios informáticos, humanos y Coste personal de las personas que ejercen este derecho de ausencia.
Indicadores de seguimiento	Número de veces que aplica la medida desagregada por sexo.

Teletrabajo

Objetivos que persigue	Mejora de las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
Descripción detallada	Se propone facilitar domicilios adicionales y movilidad geográfica para realizar teletrabajo, por ejemplo, en periodos de vacaciones, periodos no escolares, etc., siempre que sea en territorio español.
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla de KEAPPS.
Tiempo de desarrollo	2 meses.
Fecha prevista de implantación	01/01/2024.
Responsable	RRHH.
Recursos asociados	Medios Informáticos.
Indicadores de seguimiento	Número de veces que aplica la medida desagregada por sexo.

Adaptación de jornada

Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación.
Descripción detallada	Favorecer la adaptación de la jornada para evitar las reducciones de esta. La autorización de estas medidas se concederá siempre que: (i) no afecten a la calidad de los servicios y a las necesidades organizativas o productivas de la organización, tanto en horarios como en el cumplimiento de la jornada de trabajo; (ii) no queden comprometidos los derechos de conciliación del resto de compañeros/as.
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla de KEAPPS.
Tiempo de desarrollo	1 mes.

Plan de igualdad

Fecha prevista de implantación	01/01/2024.
Responsable	RRHH.
Recursos asociados	Material informático y humanos.
Indicadores de seguimiento	Número de veces que aplica la medida desagregada por sexo.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA:

Preferencia del sexo infrarrepresentado

Objetivos que persigue	Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.
Descripción detallada	<p>En los procesos de selección y contratación, siempre que haya candidaturas de mujeres, en condiciones de cumplimiento de los requisitos de la vacante (capacidades, aptitudes, y competencias) especificados en la oferta, tendrá preferencia en la incorporación las candidaturas de mujeres en todos los ámbitos en donde las mujeres estén infrarrepresentadas (unidades y/o puestos de trabajo).</p> <p>Registrar los motivos por los que se han descartado los CVs que llegan a la fase final para hacer un seguimiento que permita identificar obstáculos en el acceso de las mujeres.</p>
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla de KEAPPS y potenciales personas candidatas a ofertas de empleo.
Tiempo de desarrollo	Permanente.
Fecha prevista de implantación	Marzo 2024.
Responsable	RRHH.
Recursos asociados	Medios informáticos y Humanos.
Indicadores de seguimiento	Número de personas contratadas desagregadas por sexo y proceso de selección.

Acciones positivas para el ascenso de mujeres

Objetivos que persigue	Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa.
Descripción detallada	Adoptar la medida de acción positiva para que, en los procesos de promoción, en condiciones de cumplimiento de los requisitos del puesto (capacidades, aptitudes, y competencias), tendrá preferencia en la incorporación las candidaturas del sexo infrarrepresentado en todos los ámbitos en donde haya un sexo infrarrepresentado (unidades y/o puestos de trabajo).

Plan de igualdad

Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla de KEAPPS.
Tiempo de desarrollo	1 mes.
Fecha prevista de implantación	01/06/2024.
Responsable	RRHH.
Recursos asociados	Material informático y Humanos.
Indicadores de seguimiento	Número de promociones internas con relación al número de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promociones desagregadas por sexo y puesto.

SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y EQUIPAMIENTOS:

Revisar el Plan de PRL con perspectiva de género

Objetivos que persigue	Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres.
Descripción detallada	Revisar, con perspectiva de género, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales. Recopilar datos desagregados por sexo que aporten información para definir una política de prevención que respete las necesidades y diferencias entre mujeres y hombres.
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla de KEAPPS.
Tiempo de desarrollo	2 meses.
Fecha prevista de implantación	01/01/2024.
Responsable	RRHH.
Recursos asociados	Medios Informáticos y humanos.
Indicadores de seguimiento	Verificar si se ha realizado la revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales para incorporar la perspectiva de género.

Formación sobre Protocolo de prevención de riesgos

Objetivos que persigue	Diseñar la política de salud laboral desde la perspectiva de la igualdad.
Descripción detallada	Impartir formación, dirigida a la plantilla, y especialmente al personal de nuevo ingreso, sobre el Protocolo de prevención de riesgos.
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla de KEAPPS.
Tiempo de desarrollo	Constante.
Fecha prevista de implantación	01/01/2024.
Responsable	RRHH.

Plan de igualdad

Recursos asociados	Material Informático y humanos.
Indicadores de seguimiento	Por ejemplo, Registro de acciones formativas dirigidas a la plantilla. Número de trabajadores y trabajadoras de nuevo ingreso que realiza la formación.

Mujeres embarazadas y en situación de lactancia natural

Objetivos que persigue	Velar por una protección adecuada y suficiente para la salud y seguridad laboral.
Descripción detallada	Elaborar/revisar y difundir un protocolo de actuación para la prevención de riesgos en mujeres embarazadas y en situación de lactancia natural.
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla de KEAPPS.
Tiempo de desarrollo	Revisión anual.
Fecha prevista de implantación	01/01/2024.
Responsable	RRHH.
Recursos asociados	Informáticos y humanos.
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se ha adaptado el puesto/número de embarazadas/lactancia. Número de suspensiones por riesgo embarazo o lactancia/número de embarazadas o lactancia.

Cambios de puesto durante el embarazo

Objetivos que persigue	Velar por una protección adecuada y suficiente para la salud y seguridad laboral.
Descripción detallada	Posibilitar los cambios de puesto en el caso de riesgo durante el embarazo.
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla de KEAPPS.
Tiempo de desarrollo	Breve.
Fecha prevista de implantación	01/01/2024.
Responsable	RRHH.
Recursos asociados	Material Informático y humanos.
Indicadores de seguimiento	Número de mujeres que solicitan esta medida. Número de concesiones de la medida.

Informe de siniestralidad

Objetivos que persigue	Realizar un seguimiento de la política de prevención desde la perspectiva de género.
Descripción detallada	Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.

Plan de igualdad

Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla de KEAPPS.
Tiempo de desarrollo	Según va sucediendo.
Fecha prevista de implantación	01/01/2024.
Responsable	RRHH.
Recursos asociados	Medios informáticos y humanos.
Indicadores de seguimiento	Datos de siniestralidad por sexos y categoría.

RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA:

Estudio salarial

Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad retributiva.
Descripción detallada	Realizar anualmente el registro salarial de acuerdo al R.D. 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
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla de KEAPPS.
Tiempo de desarrollo	3 meses de forma anual.
Fecha prevista de implantación	01/06/2024.
Responsable	RRHH.
Recursos asociados	Material Informático y humanos.
Indicadores de seguimiento	% Brecha , Brecha supera el 25% (si/no). Registro realizado (si/no).

Estudio salarial

Objetivos que persigue	Principio de igualdad retributiva en la empresa.
Descripción detallada	Realizar un registro/auditoría retributiva mensual del mes de diciembre de 2023 realizado a fecha 31/12/2023 con las personas dadas de alta en esa fecha en la empresa. De forma que se compruebe y valide que las cantidades de la nómina mensual en los conceptos Salario base, Plus Convenio y Antigüedad son conformes al nuevo XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública. Con el concepto Antigüedad desglosado de cualquier otro complemento.
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla de KEAPPS.
Tiempo de desarrollo	1 mes.

Plan de igualdad

Fecha prevista de implantación	Enero 2024.
Responsable	Dpto. RRHH.
Recursos asociados	Material Informático y humanos.
Indicadores de seguimiento	Número de revisiones de las retribuciones realizadas. Número de complementos salariales y número de criterios objetivos establecidos según los complementos.

Sistema de seguimiento de la estructura retributiva

Objetivos que persigue	Verificar la inexistencia de brecha salarial entre mujeres y hombres.
Descripción detallada	Establecer un sistema de seguimiento de la estructura retributiva, para facilitar su control antidiscriminatorio, así como de las medidas adoptadas en materia de política salarial.
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla de KEAPPS.
Tiempo de desarrollo	3 meses.
Fecha prevista de implantación	01/06/2024.
Responsable	RRHH.
Recursos asociados	Sistemas Informáticos y humanos.
Indicadores de seguimiento	Documento elaborado. Número de medias revisadas. Número de acciones correctoras implantadas.

Informar a la Comisión de Seguimiento

Objetivos que persigue	Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad en trabajos de igual valor.
Descripción detallada	Informar anualmente a la Comisión de Seguimiento de los resultados del Registro Retributivo con objeto de garantizar durante la vigencia la igualdad retributiva entre hombres y mujeres.
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla de KEAPPS.
Tiempo de desarrollo	2 meses.
Fecha prevista de implantación	01/06/2024.
Responsable	RRHH.
Recursos asociados	Sistemas Informáticos y humanos.
Indicadores de seguimiento	Informe anual de conclusiones registro retributivo.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO:

Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo

Objetivos que persigue	Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.
Descripción detallada	Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla de KEAPPS.
Tiempo de desarrollo	3 meses.
Fecha prevista de implantación	Primer Trimestre 2024.
Responsable	RRHH.
Recursos asociados	Medios Informáticos y humanos.
Indicadores de seguimiento	Documento de Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo.

Difusión del protocolo de prevención

Objetivos que persigue	Prevención del acoso laboral y del acoso por razón de sexo.
Descripción detallada	Difundir el protocolo de acoso a todos los niveles por los canales habituales de la empresa para mantener un ambiente laboral libre de situaciones de acoso.
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla de KEAPPS.
Tiempo de desarrollo	3 meses.
Fecha prevista de implantación	Primer Trimestre 2024.
Responsable	RRHH.
Recursos asociados	Medios Informáticos y humanos.
Indicadores de seguimiento	Por ejemplo, Medios a través de los que se difunde el protocolo. Comunicaciones efectuadas.

APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO:

Información a la plantilla

Objetivos que persigue	Mejorar y divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género.
Descripción detallada	Folleto informativo derechos VDG. Elaborar y difundir entre la plantilla un documento con el fin de informar sobre los recursos disponibles y los derechos reconocidos legal o convencionalmente a las mujeres víctimas de violencia de género.
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla de KEAPPS.
Tiempo de desarrollo	3 meses.
Fecha prevista de implantación	Segundo Trimestre 2024.
Responsable	RRHH.
Recursos asociados	Medios Informáticos, humanos, material.
Indicadores de seguimiento	Elaboración y difusión del documento.

Medidas de reordenación del tiempo de trabajo

Objetivos que persigue	Garantizar la protección de las víctimas y su derecho a la asistencia social integral.
Descripción detallada	Fomentar la aplicación de medidas de reordenación del tiempo de trabajo (adaptación del horario, aplicación del horario flexible, reducción de jornada, teletrabajo, etc.) .
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla de KEAPPS.
Tiempo de desarrollo	3 meses.
Fecha prevista de implantación	Segundo Trimestre 2024.
Responsable	RRHH.
Recursos asociados	Medios Informáticos y humanos.
Indicadores de seguimiento	Número de permisos atendidos.

Ausencias o faltas de puntualidad

Objetivos que persigue	Reforzar y mejorar la asistencia a las víctimas.
Descripción detallada	No computar como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género.
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla de KEAPPS.

Plan de igualdad

Tiempo de desarrollo	3 meses
Fecha prevista de implantación	Segundo Trimestre 2024.
Responsable	RRHH.
Recursos asociados	Materiales informáticos, humanos y costes de personal.
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se aplica la medida.

Campaña del Día Internacional de la Violencia de Género

Objetivos que persigue	Mejorar y divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género, contribuyendo así a su protección.
Descripción detallada	Realizar una campaña específica el Día Internacional de la Violencia de Género. Realizar campañas de sensibilización dirigidas tanto a hombres (desalentando a los agresores y visibilizando la necesidad de romper la pasividad del entorno) como a mujeres (animando a las trabajadoras víctimas de violencia de género a denunciar). Se realizará una vez al año, pudiendo realizarse el 24 de noviembre con motivo del día Internacional de la Eliminación de las Violencias hacia la Mujer.
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla de KEAPPS.
Tiempo de desarrollo	1 mes.
Fecha prevista de implantación	Cuarto Trimestre 2024.
Responsable	RRHH.
Recursos asociados	Medios Informáticos, humanos, posibilidad de contratar empresa especializada en Marketing.
Indicadores de seguimiento	Elaboración de campañas anuales.

COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA:

Uso del lenguaje no sexista e inclusivo

Objetivos que persigue	Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas.
Descripción detallada	Lenguaje e imágenes de las comunicaciones externas Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones externas (comunicados, notas de prensa, web, etc.) para asegurar la utilización de un lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas.
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla de KEAPPS.
Tiempo de desarrollo	4 meses.
Fecha prevista de implantación	Primer Trimestre 2024.
Responsable	RRHH.
Recursos asociados	Sistemas informáticos y humanos.
Indicadores de seguimiento	Revisión del lenguaje (si/no). Revisión de las imágenes (si/no). Enumerar fuentes revisadas.

Campaña específica de difusión

Objetivos que persigue	Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.
Descripción detallada	Campaña para la difusión del Plan de Igualdad Realizar una campaña específica de difusión del Plan de Igualdad, interna (publicación en la intranet o tablón y presentación a toda la plantilla en reunión informativa) y externa (a través de redes sociales, web, notas de prensa, etc.). Elaborar campañas de sensibilización para los días señalados: 22 de febrero, 8 de marzo, 28 de mayo y 25 de noviembre
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla de KEAPPS.
Tiempo de desarrollo	4 meses.
Fecha prevista de implantación	Febrero 2024.
Responsable	RRHH.
Recursos asociados	Medios Informáticos, humanos, posibilidad de contratar empresa especializada en Marketing.
Indicadores de seguimiento	Plan de igualdad difundido interna y externamente (si/no) Alcance Canales de información utilizados.

8. CALENDARIO DE ACTUACIONES

Inclusión del calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento, revisión y evaluación del plan de igualdad

Objetivo	Medida	A1	A1	A1	A1	A2	A2	A2	A2	A3	A3	A3	A3	A4	A4	A4	A4
		T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Favorecer el equilibrio de los sexos en todos los departamentos.	Promover la existencia de talento femenino en el sector. Una vez al año, contactar con centros de estudios y participar en Ferias de empleo, congresos o campañas de sensibilización presenciales que versen sobre la importancia de aumentar la presencia femenina en el sector tecnológico con el objetivo de combatir los estereotipos de género a la hora de elegir carreras universitarias relacionadas con las nuevas tecnologías y captar talento femenino.				✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓
Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el proceso de selección.	Utilizar un lenguaje e imágenes no sexistas en las ofertas de empleo anunciadas interna o externamente, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino.				✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓
Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.	Adoptar un sistema de valoración de puestos de trabajo que proporcione un valor a cada puesto y tenga en cuenta únicamente factores objetivos. Que en cada puesto se			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Plan de igualdad

	asocien competencias que no estén relacionados con estereotipos o relacionadas con el género.															
Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.	Utilizar un lenguaje no sexista en la denominación y en la descripción de las categorías o grupos profesionales.	✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓
Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.	Utilizar criterios neutros en la evaluación de los puestos de trabajo, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.	Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.	✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓
Formar a la totalidad de la empresa en igualdad	Fomentar la formación en condiciones de igualdad, aplicando perspectiva de género.		✓			✓				✓				✓		
Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general.	Garantizar las oportunidades de acceso a las acciones formativas a aquellas personas que hayan recurrido a excedencias por cuidado de hijos/as o familiares, o hayan estado de baja laboral por motivos de nacimiento de hijo/a.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Garantizar el acceso de todos los trabajadores/as	Adaptación del horario de las acciones formativas Facilitar					✓				✓				✓		

Plan de igualdad

a toda la formación que imparte la empresa.	mediante la adaptación del horario el acceso a la formación de personas con reducción de jornada o jornada parcial. En caso de que alguna formación obligatoria no se pueda realizar respetando la jornada de las personas convocadas, se compensarán las horas con descanso.															
Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.	Formar y sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades y sobre cómo aplicar la perspectiva de género en la promoción a las personas que, dentro de la entidad, proponen e intervienen en estos procesos.					✓				✓				✓		
Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.	Priorizar la promoción interna acudiendo a contratación externa solo en caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa.					✓		✓		✓		✓		✓		✓
Mejora de las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.	Flexibilidad horaria en el Inicio Periodo Escolar. Las personas trabajadoras con menores a cargo en edad de educación infantil (0 – 3 años) dispondrán de flexibilidad horaria durante las dos primeras semanas del período de adaptación del menor desde el comienzo efectivo del curso en la escuela en septiembre, comunicando esta situación a su responsable directo	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Plan de igualdad

	<p>con la mayor antelación posible y siempre que el servicio lo permita.</p> <p>Flexibilidad horaria para acompañar a los hijos/as entre 0- 12 años en su primer día de colegio o guardería siempre que el servicio lo permita.</p>															
Mejora de las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.	<p>Considerar como permiso retribuido el tiempo empleado para para acompañar a consultas médicas a menores hasta los 16 años, mayores de 65 años y personas dependientes con diversidad funcional a su cargo independientemente de la edad de los que se es tutor o tutora legal (diversidad funcional mayor o igual al 33%) , previa justificación y por el tiempo indispensable.</p>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.	<p>La persona progenitora no gestante contará con permiso retribuido para acompañar a la progenitora gestante a las pruebas y controles prenatales y para acudir a las clases de preparación al parto (máximo de 3 días al año), siempre que su realización coincida con la jornada laboral.</p>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Mejora de las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.	<p>Ampliar y mejorar la Ley del Teletrabajo</p>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación.	<p>Favorecer la adaptación de la jornada para evitar las reducciones de la</p>				✓			✓				✓				✓

Plan de igualdad

	<p>misma. La autorización de estas medidas se concederá siempre que: (i) no afecten a la calidad de los servicios y a las necesidades organizativas o productivas de la organización, tanto en horarios como en el cumplimiento de la jornada de trabajo; (ii) no queden comprometidos los derechos de conciliación del resto de compañeros/as.</p>															
<p>Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.</p>	<p>En los procesos de selección y contratación, siempre que haya candidaturas de mujeres, en condiciones de cumplimiento de los requisitos de la vacante (capacidades, aptitudes, y competencias) especificados en la oferta, tendrá preferencia en la incorporación las candidaturas de mujeres en todos los ámbitos en donde las mujeres estén infrarrepresentadas (unidades y/o puestos de trabajo). Registrar los motivos por los que se han descartado los CVs que llegan a la fase final para hacer un seguimiento que permita identificar obstáculos en el acceso de las mujeres</p>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
<p>Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa.</p>	<p>Adoptar la medida de acción positiva para que, en los procesos de promoción, en</p>	✓				✓				✓				✓		

Plan de igualdad

	condiciones de cumplimiento de los requisitos del puesto (capacidades, aptitudes, y competencias), tendrá preferencia en la incorporación las candidaturas del sexo infrarrepresentado en todos los ámbitos en donde haya un sexo infrarrepresentado (unidades y/o puestos de trabajo).															
Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres.	Revisar, con perspectiva de género, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales. Recopilar datos desagregados por sexo que aporten información para definir una política de prevención que respete las necesidades y diferencias entre mujeres y hombres.	✓				✓				✓				✓		
Diseñar la política de salud laboral desde la perspectiva de la igualdad.	Impartir formación, dirigida a la plantilla, y especialmente al personal de nuevo ingreso, sobre el Protocolo de prevención de riesgos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Velar por una protección adecuada y suficiente para la salud y seguridad laboral.	Elaborar/revisar y difundir un protocolo de actuación para la prevención de riesgos en mujeres embarazadas y en situación de lactancia natural.		✓				✓			✓				✓		
Velar por una protección adecuada y suficiente para la salud y seguridad laboral.	Posibilitar los cambios de puesto en el caso de riesgo durante el embarazo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Realizar un seguimiento de la política de prevención desde la perspectiva de género.	Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.	✓				✓				✓				✓		

Plan de igualdad

Garantizar la igualdad retributiva.	Realizar anualmente el registro salarial de acuerdo al R.D. 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		✓			✓			✓			✓		
Principio de Igualdad retributiva en la empresa	Revisión de las retribuciones según las nuevas tablas salariales del nuevo XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública			✓										
Verificar la inexistencia de brecha salarial entre mujeres y hombres.	Establecer un sistema de seguimiento de la estructura retributiva, para facilitar su control antidiscriminatorio, así como de las medidas adoptadas en materia de política salarial.	✓			✓			✓			✓			
Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad en trabajos de igual valor.	Informar anualmente a la Comisión de Seguimiento de los resultados del Registro Retributivo con objeto de garantizar durante la vigencia la igualdad retributiva entre hombres y mujeres.			✓			✓			✓				✓
Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.	Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓
Prevención del acoso laboral y del acoso por razón de sexo.	Difundir el protocolo de acoso a todos los niveles por los canales habituales de la empresa para mantener un ambiente			✓		✓		✓		✓		✓		✓

Plan de igualdad

	laboral libre de situaciones de acoso.																
Mejorar y divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género.	Folleto informativo derechos VDG. Elaborar y difundir entre la plantilla un documento con el fin de informar sobre los recursos disponibles y los derechos reconocidos legal o convencionalmente a las mujeres víctimas de violencia de género.		✓				✓				✓				✓		
Garantizar la protección de las víctimas y su derecho a la asistencia social integral.	Fomentar la aplicación de medidas de reordenación del tiempo de trabajo (adaptación del horario, aplicación del horario flexible, reducción de jornada, teletrabajo, etc.) .	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Reforzar y mejorar la asistencia a las víctimas.	No computar como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género.		✓				✓				✓				✓		
Mejorar y divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género, contribuyendo así a su protección.	Realizar una campaña específica el Día Internacional de la Violencia de Género. Realizar campañas de sensibilización dirigidas tanto a hombres (desalentando a los agresores y visibilizando la necesidad de romper la pasividad del entorno) como a mujeres (animando a las trabajadoras víctimas de violencia de género a denunciar). Se realizará una vez al año, pudiendo realizarse el 24 de				✓					✓				✓			✓

Plan de igualdad

	noviembre con motivo del día Internacional de la Eliminación de las Violencias hacia la Mujer.															
Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas.	Lenguaje e imágenes de las comunicaciones externas Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones externas (comunicados, notas de prensa, web, etc.) para asegurar la utilización de un lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas.	✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓
Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.	Campaña para la difusión del Plan de Igualdad Realizar una campaña específica de difusión del Plan de Igualdad, interna (publicación en la intranet o tablón y presentación a toda la plantilla en reunión informativa) y externa (a través de redes sociales, web, notas de prensa, etc.). Elaborar campañas de sensibilización para los días señalados: 22 de febrero, 8 de marzo, 28 de mayo y 25 de noviembre	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

9. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

El seguimiento es un instrumento clave para registrar el desarrollo del Plan de Igualdad, puesto que permite identificar el grado de funcionamiento de éste y adaptar sus contenidos en función de las necesidades que puedan surgir durante la implementación de las diferentes acciones propuestas.

Artículo 9.6 del Real Decreto 901/2020: El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del Plan o en el reglamento que regula la composición y funciones de la Comisión encargada del seguimiento.

El seguimiento, evaluación y revisión periódica será llevado a cabo inicialmente por los representantes nombrados por la parte empresarial utilizando la herramienta Project tracker de Excel para llevar un seguimiento exhaustivo del progreso de cada medida de actuación (propietario de la medida, fecha de los hitos a llevar a cabo etc.) Los resultados de este seguimiento serán la fuente de información utilizada para la evaluación del plan.

La evaluación contemplará dos aspectos: cumplimiento de las medidas de actuación del plan y el impacto de las mismas en la reducción efectiva de las desigualdades por sexo.

10. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN PARITARIA DE SEGUIMIENTO DEL PLANES DE IGUALDAD

La Comisión de Seguimiento de Igualdad se constituye de manera paritaria y está compuesta por 1 representantes de la Empresa y por 1 representante de la Representación Social, que serán designados/as por dichas partes firmantes con la siguiente composición:

Por la parte empresarial: La empresa designa 1 miembro que la representen. Dirección de Recursos Humanos.

Por la parte Social: Por la parte social se designa 1 miembro por la Representación Sindical FeSMC-UGT.

La Comisión tiene las siguientes funciones:

- ✓ Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- ✓ Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- ✓ Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- ✓ Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido.
- ✓ Interpretación del Plan de Igualdad.
- ✓ Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.
- ✓ Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias. Conocimiento de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.
- ✓ Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- ✓ Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y/o departamentos y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos y adaptar para dar respuesta continuada a las nuevas situaciones y necesidades según vayan surgiendo.
- ✓ Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.
- ✓ Deliberar, aprobar y aplicar ajustes o mejoras al Plan, nuevas iniciativas, líneas de acción, medidas y propuestas de ejecución para un más amplio y mejor desarrollo del Plan de Igualdad, en función de los resultados de las evaluaciones realizadas. Los acuerdos que adopte la Comisión, se considerarán parte del presente Plan y gozarán de su misma eficacia obligatoria.

Concretamente, en la fase de Seguimiento se deberá recoger información sobre:

- Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
- El grado de ejecución de las medidas.

Plan de igualdad

- Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
- La identificación de posibles acciones futuras.
- Persona o departamento responsable para llevarlo a cabo.

Realización de una Evaluación Intermedia, a la mitad de la vigencia desde la firma del Plan de Igualdad, que valore los resultados del seguimiento e impacto del Plan de Igualdad.

Realización de una Evaluación final, en los últimos seis meses antes de la finalización de su vigencia. Se integrarán los resultados del seguimiento e impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

La Evaluación final del Plan de Igualdad deberá tener en cuenta:

- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
- El grado de consecución de los resultados esperados.
- El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
- El grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones.
- El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa.
- Los cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.
- La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexos, al momento de inicio y momento de fin, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Funcionamiento

La Comisión se reunirá anualmente, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las partes integradas en la misma, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Cuando se produzca la solicitud de interpretación del plan de igualdad, la Comisión deberá reunirse y dictar resolución en el plazo de 7 días desde su solicitud. Los acuerdos de la Comisión de interpretación del Plan de Igualdad tendrán el mismo valor que el texto de éste.

En cualquier caso, las personas afectadas (empresa/personas trabajadoras) por la resolución podrán recurrir ante la jurisdicción competente en defensa de sus intereses.

Las reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión, con excepción de las relativas a la interpretación del plan, que deberán celebrarse en el plazo de 7 días señalado anteriormente.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría simple de cada representación, pudiendo las partes acudir asistidas de los asesores o asesoras que estimen convenientes.

Plan de igualdad

Los acuerdos de la Comisión, para su validez, requerirán del voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones.

En el supuesto de que el informe de seguimiento plantee la necesidad de introducir adaptaciones o modificaciones en algún aspecto relacionado con la ejecución del Plan, se informará a la Dirección de la empresa y a la representación sindical.

Medios

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento de Igualdad, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios:

- Lugar Material: se acuerda que las reuniones se celebren on line, siendo el medio autorizado de comunicación el correo electrónico.
- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Se crea igualmente un órgano técnico y de trabajo adicional, que se denominará la Comisión de Igualdad, la cual estará conformada por hasta un máximo de 12 personas representativas de los distintos colectivos de la Empresa.

Su objeto será el de desarrollar iniciativas de seguimiento y de apoyo al cumplimiento del Plan de Igualdad.

11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Los conflictos de interpretación, aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del presente Plan de Igualdad serán resueltos por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, requiriéndose acuerdo por unanimidad de la Comisión

El procedimiento de revisión y/o modificación del Plan de Igualdad, en los supuestos legalmente previstos en el artículo 9.2 del RD 901/2020 requerirá acuerdo en los términos anteriormente señalados de la comisión de Seguimiento, que deberá emitir informe al respecto debidamente motivado y con las propuestas oportunas, y que será trasladado a la Dirección de la Empresa para que en el plazo máximo de 30 días proceda a la convocatoria de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la empresa KEAPPS CONSULTORES DE INFORMACIÓN S.L. para su tratamiento y en su caso aprobación por la comisión negociadora.

En caso de desacuerdo de la Comisión de Seguimiento, el tema deberá ser sometido a la consideración del organismo previsto en el sistema no judicial de solución de conflictos, de conformidad con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos. Se utilizará la vía de la mediación, siendo la vía del arbitraje en todo caso voluntaria para ambas partes.

Se acuerda que, en caso de discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento y Evaluación, si se considera oportuno, las partes podrán acudir al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) sujetándose a los órganos de mediación conforme a los establecido en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC).

La intervención de la Comisión es preceptiva con carácter previo a acudir a dichos medios de solución extrajudicial de conflictos o a la jurisdicción.

12. FIRMA DE LAS PARTES

El presente Plan de Igualdad está firmado por Carolina Hernández, como Apoderada de la empresa Keapps Consultores de Información S.L.U y María Pedraza López Rey, en calidad de apoderada y representación de FeSMC-UGT.

Carolina Hernández Antón

María Pedraza López Rey

13. ANEXO PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN
FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y
LA INTEGRIDAD MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL DE KEAPPS