

Primer Plan de Igualdad

2025 / 2029

Global Energy Services Siemsa S.A



INDICE

I. INTRODUCCIÓN	3
II. MARCO JURÍDICO Y TÉCNICO	3
III. PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD	4
IV. PRINCIPIOS	5
V. OBJETIVOS DEL PLAN PARA LA IGUALDAD	8
VI. ÁMBITOS DE APLICACIÓN	9
VII. PARTES SUSCRIPTORAS	9
VIII. PROCESO DE TRABAJO DEL PLAN	10
IX. INFORME DEL DIAGNÓSTICO	11
X. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA	18
XI. MEDIDAS DE IGUALDAD	23
XII. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	32
XIII. MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	35

I. INTRODUCCIÓN

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

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

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

Por otro lado, **GLOBAL ENERGY SERVICES SIEMSA S.A** (en adelante GES) cuenta con el compromiso de la Dirección en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de su Política Corporativa y de Recursos Humanos.

II. MARCO JURÍDICO Y TÉCNICO

El marco de referencia jurídico y técnico de este proceso de trabajo abarca desde la normativa internacional, pasando por la europea y estatal, siendo sus principales referencias:

Internacionales y europeas:

- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, 1979).
- Las Conferencias Mundiales de las Mujeres.
- El Tratado de la Unión Europea (TUE) y el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE).
- Estrategia para la Igualdad de Género 2020 – 2025.

Estatales:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y sus reglamentaciones RD 901/2020 y RD 902/2020.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

III. PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD

Sociedad Mercantil	GLOBAL ENERGY SERVICES SIEMSA, S.A	
Tipo	Sociedad Anónima	
CNAE	4321 - Instalaciones eléctricas	
Descripción de la actividad	Construcción, montaje y mantenimiento de parques eólicos y solares.	
CIF	A82509779	
Domicilio social	Parque Tecnológico De Zamudio Edificio 407 48170 Zamudio España	
Personas en plantilla	764	
Total	Mujeres: 101	Hombres: 663
Centros de Trabajo	Madrid / Bizkaia / Tarragona / Albacete / Zaragoza / Burgos / Asturias A Coruña / Álava / Cádiz / Cuenca / Barcelona / Cáceres	

Convenios de aplicación

1001185011981	Convenio Colectivo de Sector de INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA de Álava
2000195011981	Convenio Colectivo de Sector de INDUSTRIAS Y SERVICIOS DEL METAL de Albacete
33000695011979	Convenio Colectivo de Sector de INDUSTRIAS DEL METAL de Asturias
48001985011981	Convenio Colectivo sectorial de Industria Siderometalúrgica de Bizkaia
28003715011982	Convenio Colectivo del sector Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de Madrid
11000495011982	Convenio Colectivo de Sector de PEQUEÑA Y MEDIANA INDUSTRIA DEL METAL de Cádiz
15000825011982	Convenio Colectivo de Sector de INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA de Coruña
43000405011993	Convenio Colectivo de Sector de INDUSTRIAS SIDEROMETALURGICAS de Tarragona
50000675011982	Convenio Colectivo de Sector de INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA de Zaragoza
41002445011982	Convenio Colectivo del Sector Industrial Siderometalúrgicas de la provincia de Sevilla
10000245011982	Convenio Colectivo de Sector de INDUSTRIAS SIDEROMETALURGICAS de Cáceres
45000305011981	Convenio Colectivo de Sector de INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA de Toledo
21001925012001	Convenio Colectivo de Sector de MONTAJES Y METAL de Huelva
6000505011981	Convenio Colectivo de Sector de INDUSTRIAS SIDEROMETALURGICAS de Badajoz

IV. PRINCIPIOS

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

A. PRINCIPIO DE IGUALDAD

Todos los trabajadores y trabajadoras de GES son iguales, sin que pueda existir discriminación directa o indirecta alguna por razón de nacimiento, raza, etnia, origen nacional, sexo, religión, opinión, orientación sexual, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

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

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

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

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajador por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos integrantes ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

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

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

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición,

criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

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

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo sería cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

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

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

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

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

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

I. ACCIONES POSITIVAS (Art. 11):

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

J. TUTELA JUDICIAL EFECTIVA (Art. 12):

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

mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

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

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

K. PRUEBA (Art. 13):

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

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

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

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

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

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

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

V. OBJETIVOS DEL PLAN PARA LA IGUALDAD

Este Plan para la Igualdad se orienta a la consecución de los siguientes Objetivos Generales de tipo cualitativo:

- Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
- Garantizar la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y las condiciones laborales.
- Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de las mujeres en la plantilla.
- Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la entidad (transversalidad de género).
- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja a todas las empleadas y empleados así como estrategias de actuación si llegan a producirse.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- Potenciar la conciliación corresponsable de la vida profesional y personal a todas las personas que trabajan en la entidad, con independencia de su antigüedad.
- Garantizar la igualdad retributiva por la realización de trabajos de igual valor.

Asimismo, se plantea lograr los siguientes objetivos cuantitativos:

- Alcanzar el cumplimiento pleno de las acciones incluidas en el Plan de Acción, en un porcentaje de al menos un 75%.
- Realizar un informe de seguimiento a los 2 años de vigencia, con sus correspondientes indicadores.
- Realizar un informe de evaluación final a los 4 años de vigencia, con sus correspondientes indicadores.

VI. ÁMBITOS DE APLICACIÓN

- PERSONAL

Este Plan para la igualdad de mujeres y hombres será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de GES, que durante la vigencia del mismo presten sus servicios en ella, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicios.

- TERRITORIAL

El ámbito territorial es Estatal, ya que la empresa dispone de centros de trabajo en varias provincias.

- TEMPORAL

El presente Plan entrará en vigor el 24 de noviembre de 2025 y tendrá un periodo de vigencia de cuatro años, hasta el 23 de noviembre de 2029.

La auditoría retributiva tendrá el mismo periodo de vigencia que el Plan de Igualdad a raíz del cual se elabora. Por tanto, de cuatro años, hasta el 23 de noviembre de 2029.

Transcurrido el periodo de vigencia, se constituirá una nueva Comisión Negociadora cuya misión será la elaboración de un nuevo diagnóstico y posterior Plan de Igualdad, adaptado a la legislación vigente.

VII. PARTES SUSCRIPTORAS

Las partes suscriptoras del Plan han conformado la Comisión Negociadora paritaria constituida por la representación de la entidad y la Representación Legal de las personas trabajadoras (RLPT) que acuerdan la aprobación del mismo.

Esta Comisión ha sido constituida según las directrices del Art. 5 Capítulo II del RD 901/2020, en la que han participado:

En representación de la empresa:

- Jesús Leal Zafrales, CEO
- Raquel Esteban Varela, Directora Dpto. Legal
- Loreto Mendaza Cilleri, Responsable RRLL
- Raquel Sánchez Muñoz, Responsable Desarrollo y Compensación
- Félix Gila López, Responsable de Compras
- Álvaro Béjar Jiménez, Manager Ingeniería Solar
- Daniel Montes Rodríguez, Técnico de Selección

En representación de las personas trabajadoras:

Comité Galicia:

- Ana María Marcos Ortega, por UGT
- Juan Fernández Mosquera, por CIG

Comité de Madrid:

- Samuel Gilman Trujillo, por CCOO

Comité de Zaragoza:

- Jesús Ángel García Blanco, por UGT

Comité de Zamudio:

- Pedro Gil Prada, de CCOO
- Álvaro Morán Schenavelt, de ELA

Centros sin representación de las personas trabajadoras:

- Esther Chaves Alonso, FICA UGT

VIII. PROCESO DE TRABAJO DEL PLAN

El Plan de Igualdad se ha elaborado con los datos del estado de la plantilla en un año. previamente se formalizó el compromiso de la entidad, se constituyó la Comisión Negociadora, y se comunicó el inicio del Plan.

El proceso de trabajo desarrollado a partir de entonces ha sido:

- Diagnóstico en materia de igualdad

El proceso es desarrollado según los criterios y directrices establecidas en la norma vigente habiéndose procedido a recoger y analizar información cuantitativa y cualitativa sobre la caracterización de la plantilla, los procesos internos de gestión y su cultura y valores.

- Elaboración del Avance del Plan

Una vez concluido, contrastado y aprobado el Diagnóstico, se procede a identificar los objetivos, acciones y medidas para la igualdad cuya implementación permitirá avanzar progresivamente en la mejora de la Igualdad de mujeres y hombres en la entidad.

- Contraste interno de la Comisión Negociadora

Este avance del Plan es trabajado internamente por la Comisión Negociadora con el objetivo de valorar la viabilidad de las medidas. Una vez seleccionadas las que formarán parte del Plan, adscribe a cada una de ellas las personas que serán responsables de su ejecución y el año previsto de realización.

- Elaboración del Plan para la Igualdad definitivo.

Continúa el proceso completo identificando los recursos que se prevén necesarios para dar cumplimiento a los objetivos diseñados.

En este momento, además, se establece y acuerda la estrategia de gestión del Plan para la Igualdad en lo que respecta a su seguimiento, evaluación y modificación.

- Aprobación y solicitud de registro

Se trata de la última acción previa a la implementación del Plan. Consiste en la aprobación interna y formalizada del mismo, así como la solicitud de registro correspondiente dando cumplimiento a la normativa vigente como es el RD 901/2020.

IX. INFORME DEL DIAGNÓSTICO

Como ya ha quedado referenciado, el Diagnóstico es un instrumento de trabajo para la intervención que permite conocer la situación de la entidad respecto a la integración de la igualdad en su gestión, especialmente en la de los Recursos Humanos, así como su asentamiento en la cultura organizativa.

En este apartado del Plan se recogen las principales conclusiones extraídas del Diagnóstico realizado sobre la situación de mujeres y hombres en la entidad.

A partir de aquí, la entidad aporta un breve resumen por ámbitos de análisis del Diagnóstico.

La plantilla de GES en el periodo acumulado de un año ha sido de 764 personas, 101 mujeres y 663 hombres, lo que supone un 13% de trabajadoras y un 87% de trabajadores, en cuanto a sexo esta composición corresponde con una plantilla masculinizada, ya que las trabajadoras están por debajo del 40%. Con una presencia de un 13% de mujeres, estaríamos ante una infrarrepresentación femenina en la empresa.

El índice de feminización es de 0,15 puntos, lo que indica que por cada mujer contratada hay 7,5 hombres.

PLANTILLA POR EDAD

La edad media de la plantilla de GES es de 41 años, los hombres tienen una edad media de 41,2 años y las mujeres de 40,7 años. Analizando las diferentes franjas de edad, se aprecian diferencias en la composición de la plantilla por edad y sexo, el 42% del personal tiene menos de 39 años, las trabajadoras con esta edad representan el 37%, mientras que los hombres el 44%.

Significativa la proporción de trabajadoras en la franja de edad entre 40 y 49 años con un 39%, también los trabajadores con esta edad son un número significativo con un 32%.

PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD

La plantilla con menos de cinco años de antigüedad en la empresa representa el 75% del personal, de las trabajadoras con esta antigüedad encontramos al 61% de mujeres en la empresa, y de los trabajadores al 77% de los hombres.

PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO

La modalidad de contratación en GES, es de tipo indefinido en un 71% y temporal en un 29%, no se considera que exista temporalidad en el empleo de las mujeres, ya que la contratación temporal en las trabajadoras es de un 24% y en los trabajadores de un 29%.

La contratación de tipo temporal se produce principalmente mediante contratos eventuales por circunstancias de producción.

PLANTILLA POR JORNADA DE CONTRATO

El 100% del personal de GES trabaja a tiempo completo.

PLANTILLA POR LOCALIDAD DEL CENTRO DE TRABAJO

El 69% de la plantilla trabaja en uno de los centros de trabajo de Bilbao (15%), Madrid (38%) o Zaragoza (16%). En el resto de las sedes el personal no supera el 6% de representación.

PLANTILLA POR NIVEL DE ESTUDIOS

El personal se distribuye en un 42% de plantilla con estudios de nivel superior al Bachillerato o Formación profesional de grado superior y un 48% con estudios de formación profesional de grado medio o estudios primarios. El resto corresponde con plantilla son estudios finalizados o en algún caso del personal temporal que no se tiene el registro de la formación al no ser necesaria para el puesto de trabajo que desempeña.

Las mujeres presentan niveles más altos de formación, el 67% de las trabajadoras ha completado algún nivel de estudios universitarios, mientras que en la misma situación se encuentra el 22% de los trabajadores.

PLANTILLA POR PUESTO DE TRABAJO

En GES se produce lo que se denomina segregación horizontal, es decir, mujeres y hombres se concentran en puestos de trabajo diferentes, las trabajadoras se concentran en puestos relacionados con el soporte a toda la organización, personal administrativo y de apoyo, mientras que los trabajadores tienen su presencia en puestos de trabajo de campo.

PLANTILLA POR PERFILES

Existe un desglose de puestos muy extenso, superan las cien denominaciones distintas, ya que cada puesto está muy asociado al proyecto, posición que ocupa y nivel, para facilitar la lectura y extracción de conclusiones se realiza una agrupación en lo que vamos a llamar perfiles, y en esta se ve con claridad la segregación horizontal, apuntada anteriormente, el 82% del personal administrativo son mujeres, y aumenta la presencia de esta en posiciones como Operations Technician, Support Officer, Support Área Manager.

PLANTILLA POR NIVEL DE RESPONSABILIDAD

El 70% del personal ocupa un puesto sin responsabilidad sobre otras personas, un 28% como mando intermedio y un 2% es equipo directivo. En el nivel más alto de decisión de la empresa, existe infrarrepresentación de mujeres, un 11% de las personas que ocupan un puesto en el comité de dirección son mujeres. En mando intermedio un 13% son mujeres frente a un 87% hombres.

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

GES dispone de un proceso de selección que recoge las diferentes etapas, pruebas y personas que intervienen.

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
- Procedimiento de selección estándar y objetivo. - Ofertas de empleo en las que se referencian cuestiones relacionadas con el buen trato al personal. - Ofertas de empleo con un uso inclusivo del lenguaje. - Participación en foros, ferias de empleo, jornadas y mesas redondas, donde la representación de GES es de mujeres.	- Incluir información en el Plan de Acogida sobre el Plan de Igualdad. - Difundir el compromiso de la empresa con la igualdad. - Valorar la adhesión a programas de promoción de las profesiones STEAM en mujeres. - Formación en sesgos de género para el equipo de selección. - Revisión periódica de las descripciones de puestos para evitar lenguaje sesgado.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

El 40% del personal está adscrito al convenio colectivo de Madrid, el 16% al de Zaragoza y el 15% al de Bizkaia.

En GES se produce segregación ocupacional: las trabajadoras ocupan puestos de soporte mientras que los trabajadores en obra.

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
- Existen Descripciones de Puestos de Trabajo.	- Segregación ocupacional, menor proporción de mujeres en puestos técnicos. - Realizar una Valoración de Puestos de Trabajo, que permita identificar puestos de igual valor.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

En GES existe infrarrepresentación femenina con un 13% de mujeres en la plantilla. La incorporación de mujeres a la empresa es una prioridad en el futuro plan de igualdad.

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
- La empresa está comprometida con la igualdad.	- Visibilizar a las mujeres que trabajan en puestos técnicos en la empresa. - Participación en programas STEAM.

FORMACIÓN

GES dispone de un Plan de Formación anual. Este se elabora a partir de los resultados del diagnóstico anual de necesidades formativas, donde desde las direcciones de unidades de negocio, responsables de área y/o departamento, Personas y Dirección se determinan las carencias formativas del equipo, los contenidos que es necesario reforzar y se traslada una propuesta de cursos que es tenida en cuenta a la hora de elaborar el plan de formación.

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
- Plan de formación. - Seguimiento de la formación por sexo y modalidad de formación.	- Ofrecer cursos en materias de procesos de selección sin sesgos de género. - Las personas responsables de la formación en igualdad deberán tener formación y experiencia en contenidos de igualdad en el ámbito laboral. - Formación en sensibilización y concienciación en igualdad.

PROMOCIÓN

En la empresa se está trabajando en la redefinición del proceso de promoción profesional.

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
- GES realiza Evaluación de desempeño y Planes de carrera.	- Recopilación y documentación de datos estadísticos sobre promociones, con puestos de origen y destino. - Seguimiento de los procesos de promoción con datos desagregados por sexo.

POLÍTICA RETRIBUTIVA

En GES el sistema de retribuciones se compone de salario base, 33 complementos salariales y 3 complementos extrasalariales.

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
- GES realiza el análisis anual de la brecha salarial. - En el sistema retributivo no se identifican brechas salariales atribuibles al sexo de la persona trabajadora.	- Revisión anual de la brecha salarial.

CONDICIONES LABORALES

El 100% del personal de GES trabaja a tiempo completo.

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
- Teletrabajo.	- Favorecer el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

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

Las reducciones de jornada por guarda legal de menor, representan un 1% en GES. El 90% de las personas que han reducido jornada por guarda legal de menor en la empresa son mujeres. El 88% de las reducciones de jornada son inferiores a un 25% de reducción del tiempo de trabajo.

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
- La empresa ha implantado la flexibilidad horaria y el teletrabajo.	- Difusión de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. - Elaborar un procedimiento para la garantía de desconexión digital. - Abordar la corresponsabilidad en el ejercicio de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO

No existen denuncias por acoso sexual o acoso por razón de sexo.

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
- Implantado un protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.	- Revisar y actualizar si fuera necesario el protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. - Formación en prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

COMUNICACIÓN E IMAGEN

La forma de comunicación interna que se utiliza habitualmente en la empresa consiste en:

- Comunicación directa con responsables
- Reuniones por videoconferencia
- Intranet
- Notas internas vía email corporativo
- News Letter Somos GES
- Town Halls
- Aplicación de Grupo, CELESTE
- LinkedIn

En la aplicación cuando se realizan campañas de algún tema se difunde la información por este sistema.

En la web corporativa la información está muy dirigida a la actividad y servicios que ofrece, en las imágenes que aparece plantilla es necesario cuidar un uso de la imagen que promueva la diversidad y la inclusión.

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
- Realización de campañas específicas. - Aplicación de grupo e Intranet.	- Continuar con la difusión del compromiso de la empresa con la igualdad. - Difusión del plan de igualdad y de los protocolos que se desarrollen en el marco de desarrollo de este. - Introducción de un uso no sexista del lenguaje y la imagen. - Plan de comunicación con el objetivo de concienciar en igualdad.

VIOLENCIA DE GÉNERO

No ha tenido que aplicarse la normativa española en la materia, Ley 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y el Pacto de Estado contra la violencia de género de diciembre de 2017, ante casos reconocidos de mujeres que hayan sufrido violencia de género.

Desde la empresa existe sensibilidad en esta materia, poniendo de manifiesto su predisposición para incorporar medidas y mejoras para facilitar la situación de las mujeres víctimas de violencia de género.

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
- Sensibilidad en torno a la materia y voluntad de promover su conocimiento en la plantilla.	- Difusión del compromiso y elaboración de documentos internos de prevención y actuación.

X. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

- SISTEMA ANÁLITICO DE LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

En GES se ha realizado una valoración de puestos de trabajo, aplicando el sistema validado por los Ministerios de Igualdad y Empleo, en colaboración con las organización sindicales CCOO y UGT así como con las organizaciones empresariales CEOE CEPYME. Resultado del ejercicio de análisis de cada puesto se han agrupado las diferentes posiciones de la empresa en 9 escalas donde se identifican los puestos de trabajo de igual valor en cuanto a naturaleza de las funciones, condiciones educativas, condiciones profesionales y de formación y condiciones laborales y del desempeño.

ESCALAS	PUESTOS
ESCALA 9	CHAIRMAN MGMT - Area Dir-Controlling on site MGMT - Business Unit Director (BUL) MGMT - Operational Area Director MGMT - Operational Area Manager Project Manager BOP Project Manager Installation Project Manager on site installation Key Account Manager (KAM) MGMT - Sales Director MONTAJE LINEAS Y SET MANAGEMENT MGMT - Area Director - Finance MGMT - Area Dir - H&S, Q MGMT - Area Dir - Legal MGMT - Area Dir-HR Responsable Compras Supp Area Mgr - H&SQE

ESCALAS	PUESTOS
ESCALA 8	CONTRACT MANAGER On site Manager- H&S Supervisor Supp Area Mgr - Substations Engineering Support Area Manager - Civil Engineering Support Officer - Topography Topography Manager
ESCALA 7	Deputy Proyect Manager BOP On site Manager - Planner On site Manager- Quality Supervisor Site Manager Solar Installation Support Officer - Contract Management On site Manager- Site Manager On site Manager- Site Manager BOP CIVIL On site Manager- Site Manager BOP ELEC On site Manager- Site Manager BOP LAT On site Manager- Site Manager BOP MEC On site Manager- Site Mng BOP ELEC SET On site Manager- Windfarm MAIN-Superv Presales Proposal Manager Site Manager BOP Civil Supp Area Mgr - T.O& Engineering Solar Supp Area Mgr - T.O&Engineering BOPWind Supp Area Mgr - CASS Supp Area Mgr - Recruitment Supp Area Mgr - Treasury Supp Officer - H&S RENEWABLES Supp Officer - Legal Support Area Manager PERMITTING Support Area Manager WIN TO WIN Supp Area Mgr - Log.Mg Supp Area Mgr - Product Manager

ESCALAS	PUESTOS
ESCALA 6	Op.Tech - Design Engineer Op.Tech - Tendering Design Engineer SET Network & Line Engineer On site Manager - Solar Installation Sup Op.Tech- Network & Line Engineer On site Manager- Solar MAIN-Supervisor Op. Tech.-Automation & Control Engineer Supp Area Mgr - Labour Admin Supp Area Mgr - Labour Relations Supp Area Mgr - Quality Group Supp Officer - Environment & Quality Field Staff - Quality Inspector Op. Tech - Planning Project Technician
ESCALA 5	On site Manager - ElectricWorkSupervisor On site Manager- Supervisor BOP CIVIL On site Manager- Supervisor BOP ELEC On site Manager- Supervisor BOP ELEC SET On site Manager- Supervisor BOP LAT On site Manager- Supervisor BOP MEC On site Mng - Sup. BOP Found. Civil Work Op.Tech- Process Engineer Supervisor BOP Elec Fld Staff - Logistics Technician Supp Officer - Applications - SAP Supp Officer - International Mobility Supp Officer - Systems
ESCALA 4	Op.Tech - O.T. Draughtsman Field Staff - CAE Activities Coordinator Fld Staff - Solar Assembly&Maintenance Fld Staff - Warehouse Fld Staff - Windfarms Assembly Supp Officer - Accountanc Supp Officer - Finances Supp Officer - Human Reso Supp Officer - Management Control

ESCALAS	PUESTOS
ESCALA 3	Field Staff - PV Assembly Field Staff - H&S Technician Fld Staff - WindfarmAss&Maint&SolarMaint Fld Staff - Windfarms Mai Admin. Staff - Training Clerk Admin. Staff - Payroll Clerk Admin. Staff - Warehouse Fld Staff - Quality Inspector Wind Farms Supp Officer - Commercial
ESCALA 2	Supp Officer - Purchasing Op. Tech.-Technical Document Controller Op.Tech- Resources Coordinator Admin. Staff - Personal Assistant Technical Document Controller
ESCALA 1	Admin. Staff - Clerk

Análisis brecha salarial total en GES

Se observa que la brecha salarial total de la empresa se sitúa entre el 6% (en equiparado mediana) y el 12% (equiparado promedio).

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

En ese sentido, la brecha salarial total se situaría en un 12%, siendo de un -14% en el apartado referido al salario base, un 42% en los aspectos referidos a los complementos salariales y un 60% en alusión a los conceptos extrasalariales.

En Salario base se presenta una brecha significativa (superior al 25%, límite marcado por la normativa vigente para obligar a explicar y en su caso corregir las diferencias detectadas) en las escalas 03 (-25%).

En dicha escala, encontramos representación de 8 convenios diferentes, lo que supone previsible variaciones en las cuantías establecidas por salario base. Asimismo, la muestra de mujeres es de 4 frente a 166 hombres, lo que denota una baja representatividad. Se comprueba asimismo que 3 de las 4 mujeres se encuentran encuadradas en un mismo convenio (Vizcaya), el cual muestra en términos generales cantidades de salario base superiores al resto de convenios aplicados en la empresa.

No se trata por lo tanto de una brecha por razón de sexo.

En complementos salariales y extrasalariales se identifican brechas salariales que en todos los casos han podido ser explicadas no suponiendo en ningún caso un trato atribuible al sexo de la persona trabajadora.

Tras el análisis detallado de los datos correspondientes a las retribuciones por todos los conceptos en GES ESPAÑA a lo largo del ejercicio 2023, se observa que las diferentes brechas detectadas en cada uno de los niveles de valoración de puesto y conceptos retributivos están fundamentadas en aspectos objetivos no relacionados con el sexo de las personas perceptoras.

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

Por lo tanto, en el análisis detallado expuesto de las retribuciones de la plantilla de GES ESPAÑA para el periodo mencionado anteriormente, no se han observado diferencias que requieran intervención y/o corrección fundamentada en diferencias por sexo.

PLAN DE ACCIÓN

Con el objetivo de mantener la tendencia positiva en términos de igualdad salarial entre sexos dentro de GES ESPAÑA, asegurando que siguen sin aparecer situaciones discriminatorias y aumentando la transparencia en materia retributiva, se recomienda desarrollar las siguientes áreas de mejora en las medidas a implementar durante la vigencia del Plan de Igualdad de Oportunidades 2025-2029 de GES:

- 1. Revisar al menos una vez cada 4 años las descripciones de puestos y la valoración resultante de cada puesto en función de dichas descripciones con la finalidad de asegurar la objetividad, neutralidad y adecuación a los cambios que pueda sufrir GES ESPAÑA a lo largo del tiempo.
- 2. Desarrollar una política de promoción interna libre de sesgos de género que asegure la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a la hora de optar a puestos de mayor valor dentro de GES ESPAÑA.
- 3. Desarrollar una política retributiva libre de sesgos relacionados con el sexo que garantice la forma de cálculo de los diferentes complementos salariales, especialmente los de carácter más discrecional (bonus y retribuciones variables de otra índole), asegurando así su devengo en igualdad de condiciones.

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y la evaluación de la auditoría retributiva se realizará por las mismas personas que se designen para formar parte de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.

XI. MEDIDAS DE IGUALDAD

ÁREA - SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo	Favorecer el acceso a la empresa garantizando la igualdad de trato y de oportunidades.			
Medida	Responsables	Recursos	Calendario	Indicadores
1. Elaborar un protocolo propio en materia de selección y contratación que preste especial atención a la eliminación de sesgos o estereotipos sexistas.	Área de Selección	Recursos humanos Protocolo de selección	Inicio: Mayo 2026 Revisión: Anual	Protocolo realizado. Nº mujeres y hombres que han participado en su elaboración. Nº de procesos de selección y perfil de participantes según puestos.
2. Procurar en la medida de lo posible que los equipos que participen en alguna fase del procedimiento de selección sean mixtos.	Área de Selección	Recursos humanos	Inicio: Diciembre 2025 Revisión: Anual	Nº mujeres y hombres que han participado en los equipos de selección.
3. Incluir información en el Plan de Acogida sobre el Plan de Igualdad y el Protocolo de Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo.	Área de Selección	Recursos humanos	Inicio: Marzo 2026 Revisión: Anual	Plan de Acogida.
4. Garantizar que las ofertas de empleo se basen en información ajustada a las características del puesto según la descripción del mismo, eliminando cualquier cuestión que no esté directamente relacionada con los puestos de trabajo.	Área de Selección	Recursos humanos	Inicio: Diciembre 2025 Revisión: Anual	Número de ofertas de empleo y revisión de los requisitos solicitados por puesto de trabajo ofertado. Análisis del lenguaje utilizado en las ofertas. Detección, en su caso, de requisitos no vinculados al puesto a ocupar.

Objetivo	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, con el objetivo de conseguir un incremento de la contratación de mujeres.
----------	---

Medida	Responsables	Recursos	Calendario	Indicadores
5. Recoger anualmente información sobre las nuevas contrataciones desagregada por sexo, según el tipo de contrato, jornada, y puesto.	Área de Selección	Recursos humanos	Inicio: Enero 2026 Revisión: Anual	Nº de candidaturas por sexo, nº de personas seleccionadas por sexo y nº de nuevas contrataciones desagregadas por sexo, tipo de contrato, jornada en los diferentes puestos.

ÁREA - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Objetivo	Promover un sistema de clasificación profesional que contemple la perspectiva de género.
----------	--

Medida	Responsables	Recursos	Calendario	Indicadores
6. Revisión y actualización de Descripciones de Puesto de Trabajo (DPT).	Área de Desarrollo	Recursos humanos DPT	Inicio: Enero 2027 Revisión: Anual	Nº de Descripciones de Puesto de Trabajo actualizadas
7. Informar a la comisión de seguimiento de manera anual de la actualización del mapa de puestos de trabajo.	Área de Desarrollo	Recursos humanos DPT	Inicio: Marzo 2026 Revisión: Anual	Puestos de trabajo nuevos valorados.

ÁREA - PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL.

Objetivo	Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en la promoción y desarrollo profesional
----------	--

Medida	Responsables	Recursos	Calendario	Indicadores
8. Hacer un uso inclusivo del lenguaje en la redacción de formularios y solicitudes para la participación en procesos de promoción.	Área de Selección Área de Desarrollo	Recursos humanos	Inicio: Diciembre 2025 Revisión: Anual	Muestreo de documentos verificando el uso inclusivo del lenguaje.
9. Registrar, con carácter anual el número de promociones, tanto horizontales como verticales, desagregados por sexo.	Área de Desarrollo	Recursos humanos Informe de resultados	Inicio: Enero 2026 Revisión: Anual	Nº mujeres y hombres que han promocionado, tanto horizontal como verticalmente.

ÁREA - FORMACIÓN

Objetivo	Garantizar un proceso de formación que incluya la perspectiva de género. Sensibilizar y formar a toda la plantilla en igualdad de trato y oportunidades
----------	---

Medida	Responsables	Recursos	Calendario	Indicadores
10. Introducir en el plan de formación, formación en igualdad de oportunidades y diversidad.	Área de Formación	Recursos humanos Cursos de formación	Inicio: Marzo 2026 Revisión: Anual	Nº mujeres y hombres que han participado en las acciones formativas. Nº de cursos realizados.
11. Formación en prevención de acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla	Área de Formación HSQE	Recursos humanos Cursos de formación	Inicio: Noviembre 2026 Revisión: Anual	Nº mujeres y hombres que han participado en las acciones formativas. Nº de cursos realizados.
12. Realizar formación en igualdad para toda la plantilla, prestando atención a que reciban esta formación las nuevas contrataciones y subrogaciones.	Área de Formación HSQE	Recursos humanos Cursos de formación	Inicio: Marzo 2026 Revisión: Anual	Nº de horas y personas formadas desagregadas por sexo.

Objetivo	Garantizar el acceso de las trabajadoras y los trabajadores, a toda la formación planificada por la empresa.
----------	--

Medida	Responsables	Recursos	Calendario	Indicadores
13. Difundir el plan de formación para que llegue a toda la plantilla.	Área de Formación HSQE	Recursos humanos	Inicio: Diciembre 2025 Revisión: Anual	Medio de difusión del plan y nº de personas a las que llega.

ÁREA - CONDICIONES LABORALES

Objetivo	Promover la incorporación de mujeres a la plantilla de la empresa.
----------	--

Medida	Responsables	Recursos	Calendario	Indicadores
14. Datos anuales de MSCT, movilidad funcional y/o geográfica por sexo e inaplicación del convenio.	Área de Desarrollo	Recursos humanos	Inicio: Enero 2026 Revisión: Anual	Nº de mujeres y hombres con movilidad funcional y/o geográfica e inaplicación del convenio

ÁREA - INFRA REPRESENTACIÓN FEMENINA

Objetivo	Promover la incorporación de mujeres a la plantilla de la empresa.
----------	--

Medida	Responsables	Recursos	Calendario	Indicadores
15. Difundir el compromiso de la empresa con la igualdad.	Departamento de Comunicación	Recursos humanos	Inicio: Diciembre 2025 Revisión: Anual	Compromiso y medios de comunicación.
16. Valorar la adhesión a programas de promoción de las profesiones STEAM en mujeres.	Área de Desarrollo	Recursos humanos	Inicio: Septiembre 2026 Revisión: Anual	Programas valorados y participación de la empresa.

ÁREA - RETRIBUCIONES

Objetivo	Promover una política retributiva que garantice la igualdad salarial.
----------	---

Medida	Responsables	Recursos	Calendario	Indicadores
17. Desarrollar una política retributiva libre de sesgos relacionados con el sexo que garantice la forma de cálculo de los diferentes complementos salariales, especialmente los de carácter más discrecional (bonus y retribuciones variables de otra índole), asegurando así su devengo en igualdad de condiciones.	Área de Desarrollo	Recursos humanos	Inicio: Diciembre 2025 Revisión: Anual	Documento de retribuciones.

ÁREA - CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivo	Potenciar la conciliación corresponsable de la vida profesional y personal a todas las personas que trabajan en la entidad
----------	--

Medida	Responsables	Recursos	Calendario	Indicadores
18. Realizar Campaña interna sobre la Corresponsabilidad.	Departamento de Comunicación	Recursos humanos y materiales de campaña	Inicio: Marzo 2026 Revisión: Anual	
19. Campaña de comunicación incidiendo en que las reuniones y formaciones sean en horario laboral.	Departamento de Comunicación	Recursos humanos y materiales de campaña	Inicio: Mayo 2026 Revisión: Anual	Alcance de la campaña Medios de comunicación Contenidos
20. Sensibilizar, especialmente a los mandos intermedios, en materia de desconexión digital e incluirlo en el plan de formación anual.	Área de Desarrollo	Recursos humanos	Inicio: Enero 2026 Revisión: Anual	Acciones formativas o informativas y número de personas que reciben la formación e información por sexo.

ÁREA - ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo	Prevenir y disponer de mecanismos para la detección y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
----------	---

Medida	Responsables	Recursos	Calendario	Indicadores
21. Actualización del Protocolo para la Prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.	Departamento de HSQE Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.	Recursos humanos Protocolo para la Prevención y Actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.	Inicio: Diciembre 2027 Revisión: Anual	Protocolo para la Prevención y Actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
22. Seguimiento del registro de denuncias y procedimientos.	Departamento de Legal	Recursos humanos. Informe de resultados	Inicio: Enero 2026 Revisión: Anual	Registro de denuncias. Nº de procedimientos.
23. Establecer una periodicidad para la realización de Evaluaciones de Riesgos Psicosociales.	Departamento de HSQE Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.	Recursos humanos Evaluaciones de Riesgos Psicosociales	Inicio: Enero 2027 Revisión: Anual	Nº de evaluaciones de Riesgos Psicosociales realizadas.
24. Difundir por todos los canales habituales de comunicación interna el protocolo.	Departamento de Comunicación	Protocolo para la Prevención y Actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.	Inicio: Diciembre 2025 Revisión: Anual	Información de los canales utilizados y número de personas que reciben la información por sexo.
25. Incluir en el plan de acogida del personal información sobre el protocolo para la prevención del acoso.	Departamento de Comunicación	Protocolo para la Prevención y Actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.	Inicio: Diciembre 2025 Revisión: Anual	Nº de personas que reciben la información actualizada por sexo.
26. Actualizar el protocolo contra el acoso de manera que sea integral: acoso sexual, por razón de sexo, laboral (mobbing) y por orientación sexual, identidad y expresión de género y características sexuales (LGBTI).	Departamento de HSQE Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.	Recursos humanos Protocolo para la Prevención y Actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.	Inicio: Diciembre 2025 Revisión: Anual	Protocolo

ÁREA – COMUNICACIÓN Y LENGUAJE

Objetivo	Promover una comunicación interna y externa acorde con el compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades			
Medida	Responsables	Recursos	Calendario	Indicadores
27. Difusión del Plan de Igualdad.	Departamento de Comunicación	Recursos humanos Canales de comunicación.	Inicio: Diciembre 2025 Revisión: Anual	Nº de comunicaciones y tipo.
28. Revisión de la imagen, la comunicación y la documentación desde una perspectiva de género, de modo que se utilice un lenguaje inclusivo y se evite el sexismo.	Departamento de Comunicación	Recursos humanos	Inicio: Diciembre 2025 Revisión: Anual	Cambios realizados
29. Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización del lenguaje e imágenes no sexistas.	Área de formación	Cursos impartidos	Inicio: Octubre 2026 Revisión: Anual	Participación por sexo.

CRONOGRAMA

Área Selección y contratación																	
Medidas	2025	2026				2027				2028				2029			
	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1. Elaborar un protocolo propio en materia de selección y contratación que preste especial atención a la eliminación de sesgos o estereotipos sexistas.																	
2. Procurar en la medida de lo posible que los equipos que participen en alguna fase del procedimiento de selección sean mixtos.																	
3. Incluir información en el Plan de Acogida sobre el Plan de Igualdad y el Protocolo de Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo.																	
4. Garantizar que las ofertas de empleo se basen en información ajustada a las características del puesto según la descripción del mismo, eliminando cualquier cuestión que no esté directamente relacionada con los puestos de trabajo.																	
5. Recoger anualmente información sobre las nuevas contrataciones desagregada por sexo, según el tipo de contrato, jornada, y puesto.																	

Área Clasificación Profesional																	
Medidas	2025	2026				2027				2028				2029			
	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
6. Revisión y actualización de Descripciones de Puesto de Trabajo (DPT).																	
7. Informar a la comisión de seguimiento de manera anual de la actualización del mapa de puestos de trabajo.																	

Área Promoción y desarrollo profesional																	
Medidas	2025	2026				2027				2028				2029			
	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
8. Hacer un uso inclusivo del lenguaje en la redacción de formularios y solicitudes para la participación en procesos de promoción.																	
9. Registrar, con carácter anual el número de promociones, tanto horizontales como verticales, desagregados por sexo.																	

Área Formación																	
Medidas	2025	2026				2027				2028				2029			
	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
10. Introducir en el plan de formación, formación en igualdad de oportunidades y diversidad.																	
11. Formación en prevención de acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla.																	
12. Realizar formación en igualdad para toda la plantilla, prestando atención a que reciban esta formación las nuevas contrataciones y subrogaciones.																	
13. Difundir el plan de formación para que llegue a toda la plantilla.																	

Área Condiciones laborales																	
Medidas	2025	2026				2027				2028				2029			
	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
14. Datos anuales de MSCT, movilidad funcional y/o geográfica por sexo e inaplicación del convenio.																	

Área Infrarrepresentación femenina																	
Medidas	2025	2026				2027				2028				2029			
	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
15. Difundir el compromiso de la empresa con la igualdad.																	
16. Valorar la adhesión a programas de promoción de las profesiones STEAM en mujeres.																	

Área Retribuciones																	
Medidas	2025	2026				2027				2028				2029			
	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
17. Desarrollar una política retributiva libre de sesgos relacionados con el sexo que garantice la forma de cálculo de los diferentes complementos salariales, especialmente los de carácter más discrecional (bonus y retribuciones variables de otra índole), asegurando así su devengo en igualdad de condiciones.																	
18. Realizar Campaña interna sobre la Corresponsabilidad.																	
19. Campaña de comunicación en que las reuniones y formaciones sean en horario laboral.																	
20. Sensibilizar, especialmente a los mandos intermedios, en materia de desconexión digital e incluirlo en el plan de formación anual.																	

Área Acoso sexual y por razón de sexo																	
Medidas	2025	2026				2027				2028				2029			
	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
21. Actualización del Protocolo para la Prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.																	
22. Seguimiento del registro de denuncias y procedimientos.																	
23. Establecer una periodicidad para la realización de Evaluaciones de Riesgos Psicosociales.																	
24. Difundir por todos los canales habituales de comunicación interna el protocolo.																	
25. Incluir en el plan de acogida del personal información sobre el protocolo para la prevención del acoso.																	
26. Actualizar el protocolo contra el acoso de manera que sea integral: acoso sexual, por razón de sexo, laboral (mobbing) y por orientación sexual, identidad y expresión de género y características sexuales (LGBTI).																	

Área Comunicación y lenguaje																	
Medidas	2025	2026				2027				2028				2029			
	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
27. Difusión del Plan de Igualdad																	
28. Revisión de la imagen, la comunicación y la documentación desde una perspectiva de género, de modo que se utilice un lenguaje inclusivo y se evite el sexismo.																	
29. Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización del lenguaje e imágenes no sexistas.																	

XII. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Una vez aprobado el Plan, comienza su período de vigencia en el que se irán implantando las medidas según el cronograma establecido.

Para garantizar la implantación real y efectiva de las mismas se procede a constituir la COMISIÓN DE SEGUIMIENTO que se encuentra compuesta por:

En representación de la empresa:

- Jesús Leal Zahinos, CEO
- Itxaso Etxano Varela, Directora Dpto. Legal
- Raquel Sánchez Muñoz, Responsable Desarrollo y Compensación
- Loreto Mendoza Cilleri, Responsable RRLL
- Félix Ocho López, Responsable de Compras
- Álvaro Béjar Jiménez, Manager Ingeniería Solar
- Daniel Montes Rodríguez, Técnico de Selección

En representación de las personas trabajadoras:

- Ana María Nieves Ortega, por UGT
- Juan Fernández Mosquera, por CIG
- Samuel Gálvez Trullas, por CCOO
- Jesús Ángel García Blanco, por UGT
- Pablo Gil Prada, de CCOO
- Alacne Monzón Echevarría, de ELA
- Federación FICA UGT

Esta Comisión tendrá por funciones:

- Velar que se lleven a cabo las medidas acordadas, los plazos y recursos para llevarlas a efecto, las personas responsables de hacerlo, así como los plazos para su evaluación.
- Realizar la evaluación, el seguimiento y el control de la aplicación de las medidas contempladas en dicho plan.
- Gestionar las dudas o cuestiones que surjan de la plantilla con el fin de facilitar la comunicación en lo que al Plan de Igualdad se refiere.
- Realizar o en su caso coordinar todas las labores de sensibilización en cuanto al Plan de Igualdad a la plantilla.

Las personas que integren la Comisión podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del Plan de Igualdad.
- En caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.
- En caso de que alguna persona abandone la entidad.
- En casos de bajas, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a seis meses.

El procedimiento será comunicarlo a las personas que componen la Comisión, que serán las encargadas de elegir a otra para la sustitución por cada una de las partes, y cuya incorporación tendrá que ser aprobada por el resto de las integrantes en una reunión de la que se levantará acta. Esta comunicación deberá realizarse con al menos una semana de antelación antes de que la Comisión se reúna para estudiar la petición.

Las reuniones de la Comisión tendrán una periodicidad anual. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación de 7 días como mínimo.

Las reuniones extraordinarias serán convocadas por el mismo procedimiento sin que tenga que existir el periodo de antelación antes descrito.

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

Todas las personas componentes de la Comisión se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de esta o les fuera entregada.

- EVALUACIÓN FINAL

Finalizada la vigencia del Plan de Igualdad, **GES** realizará su evaluación que deberá ser aprobada por la Comisión de Seguimiento. La evaluación se referirá a las siguientes facetas y recogerá los datos que se agrupan en cada uno de los tres aspectos de evaluación (del impacto, del proceso y de resultados).

Los resultados de esta evaluación deberán ser recogidos en un INFORME DE EVALUACION DEL PLAN DE IGUALDAD que deberá ser aprobado por la Comisión de Seguimiento y que pasará a formar parte del Plan de Igualdad. Este informe debe recoger, no solo los resultados de las evaluaciones, sino que debe sentar las bases para la posterior elaboración del I PLAN DE IGUALDAD de **GES**.

Este informe se realizará después de haber vuelto a recopilar los datos de información cuantitativa y cualitativa que se han utilizado para realizar el informe diagnóstico que sirvió de base para la redacción de este I PLAN DE IGUALDAD de GES. Con esta comparación y los resultados obtenidos tras sus cuatro años de vigencia, se tendrá información suficiente para determinar si el Plan ha dado los resultados esperados y qué nuevas acciones son las que se deberán poner en marcha para salvar las deficiencias encontradas o mejorar aquellos aspectos destacables del Plan de Igualdad.

- EVALUACIÓN DE RESULTADOS

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

- EVALUACIÓN DEL PROCESO

¿Cómo se ha hecho? Este apartado de la evaluación consiste en analizar básicamente las dificultades encontradas durante todo el proceso de implantación de las acciones del Plan de Igualdad.

- EVALUACIÓN DEL IMPACTO

¿Qué se ha conseguido? Este apartado trata de averiguar si el Plan de Igualdad ha supuesto realmente un cambio en la entidad, y cuáles han sido estos, como resultado de la implantación del mismo.

