

# Plan de Igualdad de Género (PIG)

---

## Proyectos Tecnológicos Rumbo 5 Cero

Fecha de aprobación: [indicar fecha]

Periodo de vigencia: 2025–2029

### 1. Compromiso institucional y marco legal

La empresa Proyectos Tecnológicos Rumbo 5 Cero manifiesta su compromiso con la igualdad de género, la no discriminación y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Este Plan se fundamenta en:

- Normativa española: Ley Orgánica 3/2007, Real Decreto-ley 6/2019, Real Decreto 901/2020 y Real Decreto 902/2020.
- Normativa europea: Tratado de Funcionamiento de la UE (art. 157), Estrategia Europea de Igualdad de Género 2020–2025, requisitos Horizonte Europa.

La Dirección General aprueba este plan y designa una Comisión de Igualdad con representación de la empresa y plantilla.

### 2. Diagnóstico inicial

- Composición de la plantilla: equilibrio en áreas administrativas, menor representación femenina en áreas técnicas.
- Condiciones retributivas: sin brechas directas, pero diferencias en promoción a puestos de responsabilidad.
- Conciliación: políticas poco utilizadas por falta de información.
- Cultura organizativa: ausencia de protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo.

### 3. Ejes de actuación y medidas

3.1 Selección y contratación: procesos transparentes, lenguaje inclusivo, 40% candidatas en áreas técnicas.

3.2 Clasificación profesional y promoción: revisar criterios, programa de mentoría, informes anuales.

3.3 Formación y sensibilización: formación anual, capacitación en sesgos inconscientes, igualdad en programas técnicos.

3.4 Conciliación y corresponsabilidad: flexibilidad horaria, teletrabajo parcial, apoyo corresponsabilidad.

3.5 Igualdad retributiva: auditoría salarial anual, registro retributivo, corrección de brechas >5%.

3.6 Prevención del acoso: protocolo de prevención, canal confidencial, formación específica a RRHH.

#### **4. Gobernanza, seguimiento y evaluación**

- Comisión de Igualdad con representantes de empresa y plantilla.
- Indicadores: participación femenina, brecha salarial, formación, promociones, conciliación.
- Revisión anual con informe público interno.
- Evaluación final (2029) con propuesta de mejora.

#### **5. Publicidad y transparencia**

- Registro en REGCON.
- Publicación en intranet y difusión a todo el personal.
- Accesible para socios, clientes y administraciones.

#### **6. Conclusión**

El Plan de Igualdad garantiza cumplimiento normativo, promueve cultura de equidad en Rumbo 5 Cero y habilita la participación en Horizonte Europa.

## Indicadores de seguimiento

**Tabla 1. Indicadores de selección y contratación**

Indicador	Fórmula	Frecuencia de seguimiento	Meta 2029
% de mujeres candidatas en procesos de selección	$(\text{N}^{\circ} \text{ candidatas} / \text{Total candidatos}) \times 100$	Anual	$\geq 40 \%$
% de mujeres contratadas en áreas técnicas	$(\text{Mujeres contratadas áreas técnicas} / \text{Total contratados áreas técnicas}) \times 100$	Anual	$\geq 35 \%$
Lenguaje inclusivo en ofertas	Revisión documental	Anual	100 %

**Tabla 2. Indicadores de promoción y formación**

Indicador	Fórmula	Frecuencia	Meta 2029
% de mujeres en puestos de responsabilidad	$(\text{Mujeres responsables} / \text{Total responsables}) \times 100$	Anual	$\geq 40 \%$
Participación femenina en cursos técnicos	$(\text{Mujeres asistentes} / \text{Total asistentes}) \times 100$	Semestral	$\geq 45 \%$
Nº de mujeres con mentoría asignada	Nº de participantes en programas de mentoría	Anual	$\geq 10$ por año

**Tabla 3. Indicadores de igualdad retributiva**

Indicador	Fórmula	Frecuencia	Meta
Brecha salarial ajustada (%)	$[(\text{Salario medio hombres} - \text{mujeres}) / \text{salario medio hombres}] \times 100$	Anual	$\leq 5 \%$
Registro retributivo actualizado	Informe anual registrado en REGCON	Anual	100 % cumplimiento

**Tabla 4. Indicadores de conciliación y corresponsabilidad**

<b>Indicador</b>	<b>Fórmula</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Meta</b>
% de plantilla que usa medidas de conciliación	$(\text{Usuarios} / \text{Total plantilla}) \times 100$	Anual	$\geq 25 \%$
% de hombres que solicitan medidas de conciliación	$(\text{Usuarios hombres} / \text{Total hombres}) \times 100$	Anual	$\geq 20 \%$
Nº de jornadas de teletrabajo autorizadas	Nº de jornadas teletrabajo concedidas	Semestral	Incremento anual $\geq 10 \%$

**Tabla 5. Indicadores de prevención del acoso**

<b>Indicador</b>	<b>Fórmula</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Meta</b>
Existencia de protocolo frente al acoso	Verificación documental	Anual	100 % implantación
Nº de denuncias atendidas según protocolo	$\text{Nº de casos gestionados} / \text{Nº de denuncias recibidas}$	Anual	100 % resolución
Formación específica en acoso a RRHH y directivos	$\text{Nº de sesiones} / \text{Año}$	Anual	$\geq 2$

## Cronograma de acciones 2025–2029

Año	Acciones clave	Responsable	Producto esperado
2025	Creación Comisión de Igualdad; Registro del plan en REGCON; Auditoría salarial inicial; Lanzamiento protocolo de acoso; Primera formación en igualdad	Dirección + RRHH	Comisión activa, plan registrado, protocolos aprobados
2026	Implantación programa de mentoría; Inicio de medidas de teletrabajo y flexibilidad; Primera evaluación anual	Comisión de Igualdad	Informe de seguimiento 2026
2027	Ampliación de formación técnica a mujeres; Revisión brecha salarial; Acciones correctoras en promoción; Campaña de comunicación interna	RRHH + Comunicación	Informe de seguimiento 2027
2028	Evaluación intermedia; Ajuste de metas y medidas; Consolidación de protocolos de conciliación; Monitorización con indicadores cuantitativos	Comisión de Igualdad	Informe de seguimiento 2028
2029	Evaluación final del plan; Auditoría de resultados; Redacción del nuevo plan 2030–2034	Dirección + Comisión de Igualdad	Informe final y propuesta renovada