

Plan de Igualdad

15/04/2026

1. Introducción	4
1.1 ¿Quiénes somos?	5
1.2 Objetivos generales del Plan de Igualdad.....	6
2. Determinación de las partes que lo conciertan.....	7
3. Ámbito de aplicación del Plan de igualdad: personal, territorial y temporal. 7	
4. Ficha técnica de la empresa.....	7
5. Resultados y conclusiones del Diagnóstico cualitativo y cuantitativo....	8
5.1 Personas trabajadoras en la empresa.	8
5.2 Selección y contratación.	9
5.3 Promoción interna de las personas trabajadoras.....	11
5.4 Formación continua.	12
5.5 Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.....	13
5.6 Retribución de la plantilla y auditoría retributiva.	14
5.7 Prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo en la empresa.....	15
5.8 Comunicación con las personas trabajadoras.	16
6. Objetivos del Plan de Igualdad	17
6.1 Objetivos del área de selección y contratación.....	17
6.2 Objetivos del área de promoción interna de las personas trabajadoras.	17
6.3 Objetivos del área de formación continua.	17
6.4 Objetivos del área de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	17
6.5 Objetivos del área de retribución de la plantilla y auditoría retributiva.	17
6.6 Objetivos del área de prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo en la empresa.....	18
6.7 Objetivos del área de comunicación con las personas trabajadoras.....	18
7. Objetivos y medidas a implantar por áreas de actuación.	18
7.1 Objetivos y medidas del área de selección y contratación.	18
7.2 Objetivos y medidas del área de promoción interna de las personas trabajadoras.	20
7.3 Objetivos y medidas del área de formación continua.....	21
7.4 Objetivos y medidas del área de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.....	22
7.5 Objetivos y medidas del área de retribución de la plantilla y auditoría retributiva.	23
7.6 Objetivos y medidas del área de prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo en la empresa.....	24

7.7	Objetivos y medidas del área de comunicación con las personas trabajadoras.	26
8.	Identificación de recursos necesarios para la implementación, seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad.	26
8.1	Presupuesto destinado al Plan de Igualdad.	26
9.	Calendario de actuaciones.	27
10.	Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad.	29
10.1	Proceso de evaluación.	29
10.2	Sistema de seguimiento.	30
10.3	Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.	31
10.4	Evaluación del impacto.	34
11.	Procedimiento de modificación para la eliminación de discrepancias.	36
12.	Designación de persona responsable del Plan de Igualdad.	37

1. Introducción

La empresa qosITconsulting S.L. (bajo su nombre comercial OGA, como figurará en adelante en este documento), cumpliendo con la normativa, ha impulsado la elaboración del presente plan de igualdad, cuya finalidad es la de establecer, implementar e integrar una serie de medidas orientadas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa.

Esta empresa está firmemente comprometida con los valores de igualdad, así como también en todo lo relativo al respeto de los derechos humanos fundamentales y de las libertades públicas, luchando en todo momento por prevenir y evitar conductas que pudieran infringir dichos derechos, actuando en todo caso con la transparencia y responsabilidad debidas.

La igualdad entre géneros es un principio jurídico universal reconocido en normativa y textos internacionales, europeos y estatales. Así también, la Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del tratado de Ámsterdam de 1 de mayo de 1997, cuando establece que “la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad”, siendo éste un objetivo colateral que debe reflejarse en todas las políticas y acciones de los Estados Miembros.

Con anterioridad a la suscripción del presente plan de igualdad, la compañía ha venido atendiendo a sus obligaciones legales en esta materia, abogando por crear un entorno de trabajo de desarrollo profesional, diversidad, igualdad de oportunidades, y de respeto y cuidado por la conciliación de la vida profesional y personal de las personas trabajadoras.

Asimismo, la empresa está especialmente comprometida con el desarrollo del talento, los principios de trato justo, de no discriminación y de igualdad de oportunidades en las relaciones con los empleados. Todo ello con el objetivo de lograr un ambiente de trabajo agradable y respetuoso, estando rigurosamente prohibido el acoso en cualquiera de sus formas.

En todo caso, con la suscripción del presente plan de igualdad, se incorporan unos objetivos y medidas que mejoran con creces en este ámbito, con la finalidad de avanzar en igualdad y alcanzar un mayor grado de igualdad, eliminando cualquier discriminación que pudiera generarse.

Para la elaboración del presente plan de igualdad se ha realizado un profundo estudio y valoración de la situación, así como la posición de las personas trabajadoras dentro de la empresa, para detectar la posible presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran, en su caso, adoptar una serie de medidas para su corrección o eliminación.

No se debe olvidar que lograr la igualdad real supone no solo evitar discriminaciones por razón de género, consistente en la igualdad de trato, sino también conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres, hombres y cualquier otro colectivo en el acceso a la empresa, a contratación y las condiciones de trabajo, la formación, la retribución y la

conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como la especial atención de aquellas situaciones de violencia a las mujeres que supongan una mayor vulnerabilidad para quienes sufren directamente esa violencia.

En consecuencia, el presente plan recoge un conjunto de medidas que pretende servir de base del principio de igualdad y tutela contra la discriminación según marca la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como a la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, y por último, a la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBIQ+, todo ello sin dejar de considerar ni perder de vista las especiales características de la empresa, marcada por el sector de actividad en el que se encuadra.

1.1 *¿Quiénes somos?*

OGA es una compañía tecnológica especializada en Inteligencia Artificial e Investigación Operativa aplicada a la optimización de procesos empresariales complejos. Constituida en 2008 y con presencia internacional, la empresa desarrolla e implanta soluciones avanzadas basadas en datos que permiten a sus clientes transformar procesos críticos, mejorar su eficiencia operativa y aumentar su competitividad.

El propósito empresarial de OGA es acelerar la transformación de la economía y la sociedad a través de la ciencia de datos.

Su misión consiste en crear y entregar las mejores soluciones de negocio basadas en datos para transformar procesos críticos de sus clientes.

La compañía diseña, desarrolla e industrializa plataformas propias de automatización, simulación y optimización (entre ellas oga.Factory, oga.Logistics, oga.APS, oga.Alchemy, oga.Scheduler, oga.Metal, y otras) que integran modelos avanzados de IA y algoritmos de optimización sobre entornos operativos reales.

Estas soluciones se aplican principalmente en sectores como industria, logística, retail, energía, salud y Administración Pública, contribuyendo a la mejora de la rentabilidad, la mitigación de riesgos y la sostenibilidad de las operaciones.

OGA cuenta con sistemas integrados de gestión certificados en ISO 9001, ISO 14001 e ISO 27001, y mantiene un firme compromiso con la seguridad de la información, la excelencia operativa y la responsabilidad social corporativa.

La cultura corporativa de OGA se sustenta en los siguientes valores:

- Las personas en el centro: Promoviendo un entorno de desarrollo profesional, igualdad de oportunidades, diversidad y conciliación.
- Excelencia: Entendida como la búsqueda constante de la máxima calidad técnica y de servicio.
- Pasión: Pasión por lo que hacemos, afrontando retos complejos con compromiso y energía.

- Honestidad y responsabilidad: Actuando con transparencia, ética profesional y asumiendo la propiedad de los compromisos adquiridos.
- Innovación continua: Como parte esencial de su ADN empresarial.
- Adaptabilidad y cercanía: Fomentando relaciones de confianza y colaboración con clientes, colaboradores y equipo interno.
- Compromiso social y medioambiental: Alineado con los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible) y con una gestión responsable del impacto de su actividad.

Desde esta base, OGA desarrolla su actividad empresarial combinando rigor científico, orientación a resultados y compromiso con las personas, configurando un modelo organizativo que integra excelencia técnica, responsabilidad corporativa e igualdad efectiva como pilares estratégicos.

1.2 *Objetivos generales del Plan de Igualdad*

El presente Plan de Igualdad de OGA, nace con la intención de mejorar las medidas existentes en materia de igualdad, e implementar medidas adicionales que contribuyan a fomentar y desarrollar al máximo la igualdad de oportunidades, en nuestra pretensión de ser referentes en esta materia.

El objetivo principal del Plan de Igualdad, conforme a lo establecido en la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, es garantizar en el ámbito de la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, asegurando un entorno de trabajo libre de discriminación y, en particular, por razón de sexo.

En cumplimiento de este objetivo primordial, el plan prevé alcanzar, en la medida de lo posible, el equilibrio en los aspectos que se indican a continuación y la ausencia de discriminación, en consonancia con los principios y políticas de la empresa:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la formación y demás condiciones laborales.
- Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa.
- Potenciar el compromiso de responsabilidad corporativa.
- Promover y asegurar el cumplimiento de la ley en cuanto a que, por trabajos del mismo valor, se perciba el mismo salario atendiendo a las circunstancias concretas.
- Seguir velando por la presencia equilibrada de géneros tanto en el momento de la selección de personal, como en la promoción de la carrera profesional de las personas trabajadoras.
- Garantizar y mejorar las condiciones de trabajo y de seguridad laboral sin menoscabo del género que ocupe el puesto de trabajo.
- Seguir fomentando la mejora de la calidad de vida de todas las personas trabajadoras con medidas de conciliación que permitan un mayor equilibrio entre vida personal y laboral, atendiendo a las peticiones de la plantilla, construyendo una cultura de flexibilidad.
- Prevenir y actuar en posibles situaciones de acoso laboral o sexual que se pudieran dar en el ámbito de la empresa.

Es destacable que, cuando en el presente documento se utiliza el término “discriminación”, se está haciendo referencia a la discriminación basada en circunstancias de nacimiento, raza, sexo, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social que se trate.

2. Determinación de las partes que lo conciertan.

Por la empresa:

NOMBRE	CARGO
José Luis Tovaruela	Director de Operaciones
Julia Fernández	Controller

Por la representación legal de las personas trabajadoras (Comité de Empresa):

NOMBRE	CARGO
Reyes Maíllo	Project Manager
Julia de Pineda	Project Manager

3. Ámbito de aplicación del Plan de igualdad: personal, territorial y temporal.

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a todas las personas que componen la empresa, independiente de su sexo, tipo de contrato, puesto y/o nivel jerárquico, que presten sus servicios en el centro de trabajo sito en Sevilla.

Este Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años, con efectos desde el día de la firma, es decir, desde el 15 de Abril de 2026 hasta el 15 de Abril de 2030.

4. Ficha técnica de la empresa.

- **Razón social:** QOSIT CONSULTING S.L.
- **Domicilio social:** C/Judería 2, 1ª planta, módulo 3A. 41900, Camas, Sevilla.
- **Actividad CNAE:** 6209 "Otros servicios relacionados con las tecnologías de la información y la informática".
- **Sector de actividad:** Sector IT/ consultoría tecnológica.
- **Responsable de la entidad (CEO):** Juan Carlos Rubio Sánchez.
- **Responsable de igualdad y persona de contacto:** Julia Fernández Mateos.
- **Teléfono de contacto:** 639 584 012
- **Correo electrónico:** julia.fernandez@oga.ai
- **Total personas trabajadoras:** 49 (35 hombres y 14 mujeres)
- **Comité de empresa:** 5 miembros

5. Resultados y conclusiones del Diagnóstico cualitativo y cuantitativo.

La mesa negociadora del presente Plan de Igualdad de la empresa OGA, ha elaborado un diagnóstico cualitativo y un diagnóstico cuantitativo a los efectos de analizar pormenorizadamente el punto de partida de la empresa, y realizar una detección de los puntos de mejora en cada una de las áreas analizadas, integrando todo ello en el informe diagnóstico del plan de igualdad.

Las áreas analizadas en los diagnósticos e integradas en el informe diagnóstico son las que se refieren a continuación:

- Personas trabajadoras en la empresa.
- Selección y contratación.
- Promoción interna de las personas trabajadoras.
- Formación continua.
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Retribución de la plantilla y auditoría retributiva.
- Prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo en la empresa.
- Comunicación con las personas trabajadoras.

5.1 *Personas trabajadoras en la empresa.*

De acuerdo con los datos analizados, la plantilla de la empresa OGA, está formada por 49 personas trabajadoras, de las cuales 35 son hombres (71,4% de la plantilla) y 14 son mujeres (28,6% de la plantilla), por lo que nos encontramos ante una empresa predominantemente masculinizada, lo cual radica en que el sector al que pertenece la empresa ha sido históricamente masculinizado, lo cual viene derivado porque la formación que da acceso a este sector ha sido tradicionalmente más escogidas por hombres que por mujeres, por lo que esta casuística se ha tenido en cuenta para la elaboración del presente plan de igualdad.

En lo relativo a la distribución de la plantilla por edades, se puede apreciar que, dada la masculinización del sector en que nos encontramos, todas las franjas de edad de las personas trabajadoras de la empresa, hay una prevalencia de hombres sobre mujeres, sin perjuicio de que, en la franja de edad de 21 a 30 años se aprecia una cierta tendencia al incremento de mujeres en el sector.

En cuanto a la tipología de contratos aplicables en la empresa, se puede apreciar que la empresa tiende a la contratación mediante contratos indefinidos a tiempo completo, no existiendo sesgo de género en este sentido, por cuanto, teniendo en consideración que existen más hombres que mujeres en la empresa, la tipología de contrato es generalizada para ambos sexos.

En cuanto a la distribución de la plantilla por grupos profesionales, en el informe diagnóstico se han analizado aquellos grupos de convenio que posteriormente encuentran su correlación con puestos concretos, habiendo tenido en cuenta para el estudio los grupos: A, B, C, D y E. Estos grupos se dividen a su vez en niveles, pero por

una cuestión de simplificar el estudio del grupo profesional se optó por omitir esta circunstancia en el estudio.

En el Grupo A se encuentran las personas que, por conocimientos y experiencia profesional, coordinan, planifican y gestionan los recursos disponibles a su cargo, velando por la consecución de los objetivos perseguidos.

En el Grupo B, se encuadran las personas trabajadoras que, tienen atribuidas funciones relacionadas con el análisis, definición, coordinación y supervisión de proyectos, tareas, actividades propias del sector, línea, área a las que pertenece, velando por la consecución de los objetivos perseguidos, y que dispongan de la necesaria formación, conocimiento y experiencia profesional.

En el Grupo C, se encuadran las personas trabajadoras que realizan actividades de tipo técnico dentro de un área determinada de conocimiento, y se responsabilizan de la programación y supervisión de actividades realizadas por colaboradores internos o externos, y que dispongan de la necesaria formación, conocimiento y experiencia profesional.

En el Grupo D, se encuentran las personas que, ejecutan los procesos administrativos y técnico-operativos, con un grado de complejidad medio, y que dispongan de la necesaria formación, conocimiento y experiencia profesional. Puede supervisar tareas de personas a su cargo. Desarrollan sus funciones con autonomía limitada.

En el Grupo E se encuentran las personas trabajadoras que ejecutan tareas técnicas y administrativas de baja complejidad sujetas a instrucciones de trabajo, por formación, conocimiento y experiencia profesional. Desarrollan sus funciones sin autonomía y bajo supervisión.

De este estudio se derivó que el único grupo en el que existía un equilibrio real entre hombres y mujeres era el Grupo E. Por su parte el Grupo A se encuentra claramente feminizado, y el Grupo de Titulados de Grado Medio y Superior se encuentra masculinizado. Por su parte los Grupos C y D están masculinizados, aunque también existen mujeres integradas en los mismos, y el Grupo B está masculinizado, pero se encuentra más cerca de alcanzar el equilibrio entre mujeres y hombres.

Por último, en lo relativo a la antigüedad en la empresa, en general, se da una mayor presencia de hombres que mujeres en los diferentes tramos, motivada por la masculinización del sector, a excepción del tramo de 6 a 10 años de antigüedad en que hay una persona de cada sexo, por lo que se entendería equiparado en este sentido.

5.2 Selección y contratación.

El análisis de los procesos de selección y contratación resulta fundamental para garantizar que el acceso al empleo en la empresa se realice en condiciones de igualdad real y libre de cualquier sesgo, directo o indirecto. Este apartado del diagnóstico examina en detalle los mecanismos y criterios utilizados por la empresa para cubrir vacantes.

En OGA se inician procesos de selección cuando se identifican nuevas necesidades estratégicas en proyectos específicos o existe una necesidad de credimiento en determinadas áreas de la empresa, estando en todo momento predispuestos a la captación de jóvenes talentos.

Los métodos más habituales de selección de personal incluyen:

- **Personal proveniente de la publicación de ofertas:** a través de portales de empleo y nuestra intranet.
 - **Recomendaciones de empleados actuales:** fomentamos la participación del equipo en la identificación de talento, lo que ayuda a garantizar un buen ajuste cultural y técnico.
 - **Base de datos interna:** recurrimos a perfiles previamente registrados que encajen con los requerimientos del puesto.
 - **Búsqueda activa en LinkedIn:** nuestro equipo de selección identifica candidatos potenciales con habilidades específicas en esta red profesional.
 - **Recomendaciones del consejo asesor, Grupo Cátedra,** catedráticos los cuales nos ayudan con la búsqueda de talento.
 - **Organización del OGATHON.** OGA organiza de forma periódica competiciones colaborativas (tipos hackaton, que hemos bautizado como OGathon) orientadas a la resolución de retos reales en ámbitos como la innovación tecnológica, la inteligencia artificial y la investigación operativa.
-
- **Incorporaciones y bajas en los años 2023, 2024 y 2025 en la empresa.**

En cuanto a las incorporaciones, se realizó un estudio de las personas que habían entrado a trabajar en la empresa durante los años 2023, 2024 y 2025. En el año 2023 se dieron un total de 20 incorporaciones (14 hombres y 6 mujeres), en el año 2024 se integraron en la empresa 19 personas (11 hombres y 8 mujeres) y en el año 2025 accedieron a la empresa un total de 13 personas (7 hombres y 3 mujeres). En virtud de lo anterior, el año con mejor proporción femenina fue el año 2024.

Del mismo modo, realizando una valoración sobre las bajas, se produjeron durante los tres años que han sido objeto de estudio más salidas de hombres que de mujeres de la empresa, siendo el año con más bajas el 2024, en cuanto a la valoración de las salidas por sexos, hubo más salida de hombres de la empresa por el hecho de que el número de hombres en la empresa es mayor que el de mujeres.

- **Incorporaciones por categoría profesional de los años 2024 y 2025.**

En este sentido se ha realizado un estudio de los años 2024 y 2025 de las incorporaciones que se han llevado a cabo en la empresa en los diferentes grupos profesionales, a los efectos de valorar qué grupos tienden a estar masculinizados y qué grupos tienden a estar más feminizados.

Las incorporaciones a la empresa durante los años 2024 y 2025 se han dado en los grupos B, C, D y E. El mayor número de incorporaciones se ha dado en el Grupo D, en el cual se incorporaron un total de 15 personas (12 hombres y 3 mujeres). Le sigue de cerca el Grupo E, con un total de 10 incorporaciones (6 hombres y 4 mujeres). A continuación, tendríamos los grupos con menos incorporaciones que son el Grupo C con 6 incorporaciones (4 hombres y 2 mujeres) y el Grupo B con un total de 4 incorporaciones

(2 hombres y 2 mujeres), resultando ser el único grupo equilibrado en cuanto a presencia de ambos sexos.

No obstante, del estudio realizado se obtuvo la conclusión de que los grupos masculinizados son puestos que están relacionados esencialmente con áreas técnicas, como el desarrollo de software o la infraestructura tecnológica, motivo por el cual la causa de que accedan más hombres a la empresa no reside en los criterios de selección de la propia empresa, sino en las candidaturas que se presentan a dichos puestos, en las que predominan de forma clara los hombres.

- **Información sobre los últimos procesos de selección llevados a cabo en los años 2024 y 2025 en puestos masculinizados y feminizados.**

En el diagnóstico cualitativo y cuantitativo se realizó un estudio de los últimos procesos de selección realizados en la empresa, a efectos de poder discernir qué puestos están masculinizados y qué puestos están feminizados.

De dicho análisis se pudo determinar que hay existían puestos como “*Data analyst (Grupo C)*”, “*Fullstack developer (Grupo C)*” o “*Product manager (titulado grado superior)*”, en los que postulan un mayor número de hombres que de mujeres.

En cambio, en otros puestos tales como “*Product Designer (Grupo D)*”, “*Administrative Assistant (Grupo D)*”, “*Project Manager (Grupo B)*” o “*Prácticas*”, postulan un mayor número de mujeres.

5.3 Promoción interna de las personas trabajadoras.

En la empresa existe un sistema de promoción interna como parte del compromiso de la empresa con el desarrollo profesional y el crecimiento de sus empleados. La promoción interna se lleva a cabo mediante los siguientes mecanismos:

- Evaluaciones de Desempeño.
- Planes de Carrera y Desarrollo Profesional.
- Acceso a Formación y Capacitación.
- Oportunidades de Vacantes Internas.

Los requisitos para promocionar al personal se priorizan del siguiente modo:

- Desempeño y Logro de Objetivos.
- Competencias Técnicas.
- Potencial de Crecimiento.
- Alineación con los Valores de la Empresa.
- Formación y Certificaciones.
- Feedback de Supervisores y Compañeros.

La empresa, además cuenta con un plan de carrera vinculado a la política retributiva y al desarrollo profesional, con el objetivo de fomentar la progresión de las personas trabajadoras en función de sus competencias y aspiraciones.

- **Personas promocionadas en la empresa en los años 2024 y 2025.**

En lo relativo a las promociones internas de la empresa en el año 2024, promocionaron un total de 5 personas de 51 trabajadores existentes en la empresa en ese momento, de las cuales 3 fueron hombres, y 2 fueron mujeres. En el año 2025 se dieron un total de 13 promociones de personas trabajadoras, de los cuales 9 fueron hombres y 4 eran mujeres.

Se puede concluir que, pese a los criterios de promoción son homogéneos para hombres y mujeres, se dan más promociones de hombres en la empresa por la mayor presencia de los mismos.

- **Personas promocionadas por categoría en los años 2024 y 2025.**

En el año 2024 se dieron un total de 5 ascensos de categoría. Del Grupo C ascendió una única persona y fue un hombre. Del Grupo D ascendieron un total de 4 personas (2 hombres y 2 mujeres) por lo que en esta categoría la promoción ha sido equitativa.

En el año 2025, únicamente se analizó el primer trimestre del año, produciéndose un total de 6 ascensos. En el Grupo B ha ascendido una única persona y ha sido una mujer. En el Grupo C han promocionado un total de 5 personas, de los cuales 4 han sido hombres y una mujer.

- **Personas promocionadas por modalidad de promoción.**

Las modalidades existentes de promoción en la empresa son tres: por pruebas objetivas, por antigüedad en la empresa y por designación de la empresa. No obstante, en la práctica, la mayoría de las modalidades de promoción se han dado por designación de la empresa.

En relación a las promociones por designación de la empresa, en el año 2024 se dieron un total de 5 promociones, de los cuales 3 fueron hombres y 2 fueron mujeres, por lo que se acerca mucho a la equidad de promociones entre mujeres y hombres. Por otro lado, en el año 2025 se dieron un total de 13 promociones, de las cuales 9 fueron hombres y 4 fueron mujeres.

5.4 Formación continua.

En lo que concierne a la formación continua, en la empresa se imparten diversos cursos diseñados para fortalecer las competencias de nuestra plantilla. Estos incluyen:

- Cursos técnicos especializados.
- Capacitación en habilidades blandas.
- Cumplimiento normativo y ético.
- Actualización en tecnologías emergentes.
- Formación en igualdad y diversidad.

Los criterios para seleccionar a las personas trabajadoras que participarán en los cursos de formación se establecen en base a los siguientes puntos:

- Relevancia para el Puesto.
- Necesidades de Desarrollo Profesional.
- Solicitud del Empleado.

- Equidad y Oportunidades Igualitarias.
- Recomendación del responsable de Área.

Las personas trabajadoras disponen de 10h mensuales de formación, sumando un total de 120h al año.

Los cursos de formación se realizan con absoluta flexibilidad, adaptándose a las necesidades del equipo. Pueden desarrollarse en el lugar de trabajo, en modalidad online o fuera del lugar de trabajo para determinados cursos especializados o eventos formativos organizados por entidades externas. La empresa procura siempre que los cursos se desarrollen en jornada laboral. No obstante, para el caso en que el curso tenga que ofrecerse fuera de jornada laboral, la empresa proporciona facilidades y compensaciones.

- **Participación del personal en formación continua en los años 2023, 2024 y 2025.**

En el año 2023 había un total de 39 trabajadores en la empresa, de los cuales 34 personas trabajadoras participaron en formación continua (25 hombres y 9 mujeres).

En el año 2024 el total de personas trabajadoras era 51, y realizaron formación en la empresa un total de 35 personas trabajadoras (22 hombres y 13 mujeres).

Por último, en el año 2025, la plantilla de la empresa estaba compuesta en septiembre - que fue el momento en que se hizo el estudio- por un total de 51 trabajadores, de los cuales 49 trabajadores realizaron la formación (35 hombres y 14 mujeres), siendo el año de mayor participación de la plantilla en cursos formativos.

- **Participación del personal en formación continua durante los años 2024 y 2025 según la tipología de la formación.**

La formación continua en la empresa se ha dividido en formación obligatoria, y formación destinada a determinadas personas trabajadoras, más concreta para los puestos que desarrollan.

En el caso de la formación genérica, se han encuadrado en la misma “Curso contra el acoso laboral” y “Prevención del acoso de personas LGTBI”. En este supuesto, la media de personas en la empresa entre los años 2024 y 2025 era de 51 personas trabajadoras, de los cuales en ambos casos el número de personas que ha participado en las formaciones ha sido 50 en total (34 hombres y 16 mujeres).

En el caso de formación específica, en función del tipo de curso impartido ha variado el número de hombres y mujeres que ha participado. En todos los casos ha predominado la participación de hombres, a excepción del curso de “Técnicas de delegación”, en el que han participado un total de 10 trabajadores (4 hombres y 6 mujeres), en el que ha predominado la presencia femenina.

5.5 Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En el ámbito de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la empresa dispone de medios para contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la misma

tales como: subvención económica para guardería, jornadas reducidas, teletrabajo y flexibilidad horaria.

- **Número de hijos/as de las personas trabajadoras de la empresa, y edades de los mismos en el momento de la toma de datos (septiembre 2025).**

En septiembre de 2025, había un total de 49 personas trabajadoras en la plantilla de OGA, de los cuales 35 son hombres y 14 son mujeres.

Se ha podido constatar que la mayor parte de la plantilla, es decir 31 trabajadores, no tienen hijos de los cuales 22 son hombres y 9 son mujeres. Seguidamente, se encuentran las personas trabajadoras con un hijo/a, que son un total de 8, de los cuales 7 son hombres y 1 es mujer. Posteriormente nos encontramos los empleados/as con dos hijos/as, que suman un total de 7, de los cuales 5 son hombres y 2 son mujeres. Por último, solamente 3 personas trabajadoras tienen tres o más hijos de los cuales 1 es hombre y 2 son mujeres.

En lo relativo a las edades de los hijos/as de las personas trabajadoras, se distinguen tres franjas:

- 1) Hijos/as menores de 12 años: un total de 20 personas trabajadoras de la empresa (12 son hombres y 8 son mujeres).
- 2) Hijos/as de entre 13 y 17 años: son un total de 5 personas trabajadoras en la empresa tienen hijos/as en esta franja de edad (2 son hombres y 3 son mujeres).
- 3) Hijos/as iguales o mayores de 18 años: un total de 3 trabajadoras/es en la empresa, de los cuales 2 son hombres y 1 es mujer.

- **Medidas de conciliación disfrutadas por el personal en el momento de la toma de datos (septiembre 2025).**

Las medidas de conciliación de las cuales disfruta el personal en la empresa son esencialmente: jornada intensiva y teletrabajo, de las cuales disfruta la totalidad de la plantilla en el momento de la toma de datos, es decir, septiembre de 2025, había 49 personas trabajadoras en la empresa, de los cuales 35 son hombres y 14 son mujeres.

En la toma de datos, se constata que no hay personas trabajadoras en la empresa que disfruten otras medidas de conciliación tales como: reducción de jornada por cuidado de hijos, excedencia por cuidado de hijos y reorganización de la jornada laboral.

No obstante, dado que existe un alto porcentaje de la plantilla que tiene hijos/as menores de edad a cargo, por lo que la empresa trabajará por potenciar las medidas de conciliación.

5.6 Retribución de la plantilla y auditoría retributiva.

En OGA se ha llevado a efecto una auditoría retributiva consistente en el estudio de la igualdad de trato y de oportunidades respecto de la política retributiva de la organización.

Todas las personas trabajadoras de la empresa disponen de mejoras salariales respecto a lo establecido en convenio colectivo. En base la Política Retributiva y de Desarrollo

Profesional de la empresa, los aumentos salariales se deciden en base a criterios objetivos previamente definidos para cada área.

- **Valoración de puestos de trabajo.**

La auditoría retributiva determinó que el sistema de Valoración de Puestos de Trabajo de OGA garantiza la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres, y asegura que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad.

- **Política retributiva en la empresa y análisis de la brecha de género.**

En la auditoría retributiva se formuló un análisis por el sistema de valoración de puestos de trabajo que permitía agrupar puestos de igual valor y contemplar la totalidad de puestos dentro de la organización, puesto que aplicando el convenio colectivo no era posible comparar puestos de igual valor.

En la misma se realizó un análisis por conceptos salariales comparables, del cual se obtuvo una brecha de la retribución total del 12% que sitúa los salarios de las mujeres por debajo respecto de los salarios de los hombres en la empresa.

Analizando los diferentes conceptos salariales, respecto del salario base se obtuvieron unas diferencias del 19%, respecto de lo cual la auditoría determinó que era debido a que se trata de una empresa masculinizada donde el 30% de la plantilla son mujeres, frente al 70% de hombres, lo que daba lugar a que al comparar el salario base de toda la organización fuera superior para los hombres. La conclusión que aportó la auditoría retributiva es que no existe discriminación a nivel de Salario Base.

En lo relativo al análisis de los complementos salariales, la auditoría retributiva detectó que existía una diferencia a nivel global de un 14% en los datos efectivos que se reducía a un 4% en los datos equiparados. Esta diferencia nos indica que los hombres tienen una mayor percepción en los complementos salariales, teniendo en consideración que tales diferencias se producen porque en los puestos que perciben estos complementos encontramos un número mayor de hombres que de mujeres.

Sin embargo, en el total de las retribuciones, la auditoría concretó que a nivel global se detectaba una brecha en las percepciones efectivas del 23% que se reducía al 12% en los datos equiparados, diferencia que venía determinada porque el promedio de hombres es mayor que en mujeres, lo cual se producía por tratarse de una empresa y un sector masculinizado.

En conclusión, a nivel general en las percepciones totales se pudo determinar que no existe discriminación y las brechas venían determinadas por variables relacionadas con causas que no son objeto de discriminación salarial de género.

5.7 Prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo en la empresa.

La prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo constituye un pilar esencial en la creación de entornos de trabajo seguros, íntegros y respetuosos. En este sentido, la empresa cuenta con un protocolo claro para la prevención del acoso laboral y sexual.

Asimismo, se ofrecen capacitaciones regulares y se dispone de un sistema/canal de denuncia confidencial para reportar cualquier situación de acoso.

El procedimiento de denuncia en OGA se realiza a través de un Canal de Denuncias por medio de la herramienta Factorial y consta de tres fases:

1. **Fase inicial:** El denunciante presenta la denuncia rellenando un formulario, que puede ser anónimo. Debe describir los hechos y aportar pruebas. La empresa acusa recibo en 7 días y puede pedir información adicional.
2. **Fase instructora:** Se abre una investigación, asignando un nivel de riesgo. Se recopilan pruebas y se elabora un informe. El plazo para resolver es de hasta 3 meses, ampliable a 6 si es necesario.
3. **Fase de resolución:** Se emite una resolución que puede incluir medidas correctoras, archivo del caso o derivación a otras instancias si corresponde.

Las medidas de prevención que la empresa ha puesto en marcha para prevenir situaciones de acoso laboral, sexual o por razón de sexo son las siguientes:

- Curso de protección integral contra el acoso sexual y otras violencias sexuales en el ámbito laboral.
- Prevención frente al acoso de personas LGTBI en la empresa.
- Protocolo de acoso laboral.
- Plan de medidas de LGTBI.
- **Casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo en la empresa en los años 2023 y 2024.**

En la empresa, en el año 2023 se dio un caso de acoso laboral, respecto de un hombre que se encontraba en la plantilla de la empresa. Desde ese momento no se ha dado ningún otro supuesto ni en mujeres, ni en hombres.

De otro lado, no ha existido hasta la fecha ningún supuesto de acoso sexual o acoso por razón de sexo ni en mujeres, ni en hombres, del que haya tenido conocimiento la empresa.

5.8 Comunicación con las personas trabajadoras.

Los canales de comunicación que utiliza la empresa son los siguientes: Microsoft Teams, Outlook y Factorial.

La empresa procura transmitir de manera clara y coherente los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y esto se comunica de forma activa a toda la plantilla.

Hacia el exterior, la certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable) —un modelo avalado por la Fundación Más familia y reconocido por el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030— representa el compromiso de la empresa con la equidad, la conciliación y la igualdad de oportunidades, mostrando públicamente estos valores.

A nivel interno, este compromiso se refuerza mediante:

1. Políticas de Igualdad.
2. Comunicaciones Internas respetuosas.
3. Formación y Sensibilización.
4. Liderazgo Inclusivo.

6. Objetivos del Plan de Igualdad

6.1 *Objetivos del área de selección y contratación.*

- Continuar fomentando en los procesos de selección para los diferentes departamentos de la empresa la incorporación de mujeres ante igualdad de habilidades y competencias.
- Mejorar los procesos de entrevista de salida para aquellas personas que causen baja voluntaria en la empresa, a efectos de mejora y retención del talento a futuro, mediante la realización de un cuestionario y entrevista para analizar el sesgo de género.

6.2 *Objetivos del área de promoción interna de las personas trabajadoras.*

- Incentivar la promoción de mujeres en la empresa, teniendo en consideración que, dada la masculinización del sector en la actualidad promocionan más hombres por cuanto el número de hombres es mayor que el de mujeres en la empresa.
- Realización de un informe periódico por parte de la empresa en el que se analice el procedimiento y el sesgo de género, en el que se valoren las promociones en la empresa.

6.3 *Objetivos del área de formación continua.*

- Realización de un informe periódico en el que se realice una evaluación de los procesos formativos realizados en la empresa y la valoración de las personas trabajadoras que hayan participado en dichos procesos formativos.

6.4 *Objetivos del área de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.*

- Realización de una encuesta periódica a las personas trabajadoras para consultarles sobre el conocimiento de las medidas de conciliación existentes en cada momento en la empresa.
- Realización de un seguimiento para el mantenimiento de la certificación de Empresa Familiarmente Responsable (EFR) emitido por la Fundación Más Familia

6.5 *Objetivos del área de retribución de la plantilla y auditoría retributiva.*

- Revisión periódica de los registros retributivos, a efectos de valorar y corregir posibles desviaciones en la retribución de las personas trabajadoras.

6.6 *Objetivos del área de prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo en la empresa.*

- Impartición de formación de prevención del acoso laboral y sexual en la empresa, así como la formación LGTBI pertinente a todas las personas que accedan a la empresa.
- Establecimiento de un Comité de Igualdad en la empresa para negociar, implementar y supervisar medidas de igualdad de género.
- Realización de un estudio de evaluación a los efectos de detectar posibles situaciones de acoso laboral, sexual o por razón de sexo en la empresa, a los efectos de intervenir a tiempo en este tipo de situaciones.

6.7 *Objetivos del área de comunicación con las personas trabajadoras.*

- Revisión periódica de la documentación empresarial a los efectos de detectar y, en su caso, subsanar el uso sexista del lenguaje en las comunicaciones.

7. **Objetivos y medidas a implantar por áreas de actuación.**

7.1 *Objetivos y medidas del área de selección y contratación.*

OBJETIVO 1	
Conseguir una representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos departamentos de la empresa, garantizando que, en los procesos de selección, en condiciones de igualdad de habilidades y competencias.	
MEDIDAS CONCRETAS	
• MEDIDA 1: Regla de desempate en igualdad de condiciones, mediante la cual, si dos candidaturas finalistas tienen igualdad de condiciones técnicas, se aplicará preferencia a favor de la mujer en aquellos puestos en que estén infrarrepresentadas.	
Personas destinatarias	Toda la plantilla y futuros trabajadores
Cronograma de implantación	Comienza a implantarse en el 2º trimestre de 2026, y se valorará en el 2º y 4º trimestre de cada año.
Responsable	-Persona responsable: Antonio Mayayo de Julián -Suplente: Laura Hurtado Nepomuceno

Indicadores de seguimiento:

- **MEDIDA 1:** Elaboración de un informe por la Comisión de Seguimiento cada (seis meses) en el que se indiquen los procesos de selección llevados a cabo, el número de candidatos que hayan aplicado distinguiéndolos por sexo, incorporaciones por sexo para cada uno de los puestos y determinación de los criterios de selección que se han utilizado para determinar a la persona a incorporar.

OBJETIVO 2

Incorporar de forma sistemática la perspectiva de género en los procesos de entrevista de salida del personal que cause baja voluntaria, implantando un cuestionario y una entrevista estructurada que permitan identificar posibles sesgos de género y detectar áreas de mejora para favorecer la retención del talento.

MEDIDAS CONCRETAS

- **MEDIDA 1:** Entrega de un cuestionario de salida (online) para todas las bajas voluntarias de la empresa, en el que se incluyan preguntas relacionadas con: motivos de salida, desarrollo de carrera dentro de la empresa, opinión sobre la formación, grado de satisfacción con la retribución percibida, calificación de medidas de conciliación, calificación del ambiente de trabajo entre compañeros y opinión personal de la empresa. Se incluye como anexo el documento “encuesta de salidas”.

Personas destinatarias	Personal que cause baja voluntaria en la empresa.
Cronograma de implantación	Comienza a implantarse en el 2º trimestre de 2026, y se valorará en el 2º y 4º trimestre de cada año.
Responsable	-Persona responsable: Antonio Mayayo de Julián -Suplente: Laura Hurtado Nepomuceno

Indicadores de seguimiento:

- **MEDIDAS 1:** Realización de un informe cada 6 meses, en el que se recojan las conclusiones relacionadas con el posible sesgo de género, y para el caso de que exista, realizar propuestas de medidas destinadas a corregir dicho sesgo, así como realizar un seguimiento de las medidas propuestas y la evolución del sesgo en informes sucesivos.

7.2 Objetivos y medidas del área de promoción interna de las personas trabajadoras.

OBJETIVO 1	
Incentivar la promoción de mujeres en la empresa, teniendo en consideración que, dada la masculinización del sector en la actualidad promocionan más hombres por cuanto el número de hombres es mayor que el de mujeres en la empresa Alcanzar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos niveles y puestos de la empresa, promoviendo la igualdad de oportunidades en la promoción interna y priorizando, en condiciones de idoneidad, la promoción del sexo menos representado, con el fin de corregir los actuales desequilibrios de género.	
MEDIDAS CONCRETAS	
• MEDIDA 1: Establecer, en los procesos de selección y promoción interna, que en aquellos puestos o niveles en los que exista infrarrepresentación de alguno de los sexos, y siempre que concurren candidaturas con igualdad de idoneidad, competencias y valoración técnica, se aplicará como criterio de desempate la preferencia por la persona candidata del sexo menos representado. • MEDIDA 2: Analizar de forma sistemática, en el marco de la evaluación del desempeño, la posible existencia de barreras relacionadas con la conciliación y la disponibilidad que puedan estar afectando a la participación de las mujeres en los procesos de promoción interna y, en caso de detectarse, proponer y aplicar ajustes organizativos razonables que faciliten su acceso a dichas oportunidades.	
Personas destinatarias	Mujeres trabajadoras de la empresa.
Cronograma de implantación	Comienza a implantarse en el 2º trimestre de 2026, y se valorará en el 2º y 4º trimestre de cada año.
Responsable	-Persona responsable: Antonio Mayayo de Julián -Suplente: Laura Hurtado Nepomuceno

Indicadores de seguimiento:

- **MEDIDA 1 y 2:** Realizar un informe cada 6 meses en el que se recojan las promociones llevadas a cabo, se recoja el número de mujeres y de hombres que han aplicado, el número de desempates a favor de la mujer que se hayan aplicado y el porcentaje de mujeres que hayan promocionado a final de año.

7.3 Objetivos y medidas del área de formación continua.

OBJETIVO 1	
Alcanzar y mantener una participación equilibrada de mujeres y hombres en las acciones formativas de la empresa, garantizando la igualdad de acceso y aprovechamiento de la formación.	
MEDIDAS CONCRETAS	
• MEDIDA 1: Priorización en igualdad de condiciones de idoneidad, la adaptación de horarios de las acciones formativas, el impulso de modalidades online o híbridas y la realización de una difusión específica y proactiva de las acciones formativas entre el colectivo infrarrepresentado. • MEDIDA 2: Realización de una encuesta breve tras la formación a los participantes y recoger las síntesis a efectos de mejora.	
Personas destinatarias	Personas trabajadoras de la empresa.
Cronograma de implantación	Comienza a implantarse en el 2º trimestre de 2026, y se valorará en el 2º y 4º trimestre de cada año.
Responsable	-Persona responsable: Antonio Mayayo de Julián -Suplente: Laura Hurtado Nepomuceno

Indicadores de seguimiento:

- **MEDIDA 1:** Realización de un informe cada 6 meses que recoja: formaciones propuestas a las personas trabajadoras, acciones formativas realizadas, modalidad de la formación, asistentes (incluyendo un porcentaje de mujeres y hombres) y tasa de finalización.
- **MEDIDA 2:** Incluir en el informe los resultados de la encuesta, tras la formación a los participantes y recoger las síntesis a efectos de mejora, y el grado de satisfacción.

7.4 Objetivos y medidas del área de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

OBJETIVO 1	
Garantizar que la totalidad de la plantilla conozca las medidas de conciliación vigentes en la empresa.	
MEDIDAS CONCRETAS	
• MEDIDA 1: Realización periódica de acciones de difusión de las medidas de conciliación.	
Personas destinatarias	Personas trabajadoras de la empresa.
Cronograma de implantación	Comienza a implantarse en el 3er trimestre de 2026, y se valorará en el 1º y 3º trimestre de cada año.
Responsable	Manager efr -Persona responsable: Julia Fernández Mateos -Suplente: Laura Hurtado Nepomuceno

Indicadores de seguimiento:
• MEDIDA 1: Realización de una encuesta cada 12 meses en la que se consulte a los empleados acerca de si conocen las medidas de conciliación existentes en la empresa, el grado de satisfacción con la facilidad para solicitarla y la percepción del apoyo del por parte de la persona responsable de su departamento, evaluando asimismo el grado de participación y satisfacción.

OBJETIVO 2
Mantenimiento de la certificación de Empresa Familiarmente Responsable (EFR) emitido por la Fundación Más Familia.
MEDIDAS CONCRETAS
• MEDIDA 1: Realizar, con periodicidad al menos anual, la revisión del cumplimiento de los requisitos del modelo EFR, verificando el grado de implantación de las políticas de conciliación, corresponsabilidad y flexibilidad existentes en la empresa.

Personas destinatarias	Personas trabajadoras de la empresa.
Cronograma de implantación	Comienza a implantarse en el 3er trimestre de 2026, y se valorará en el 1º y 3º trimestre de cada año.
Responsable	Manager efr -Persona responsable: Julia Fernández Mateos -Suplente: Laura Hurtado Nepomuceno

Indicadores de seguimiento:

- **MEDIDA 2:** Realizar una revisión cada 12 meses en la que se realice una evaluación del grado de cumplimiento de las medidas de conciliación y corresponsabilidad vinculadas al EFR, a los efectos de detectar posibles desviaciones y corregirlas.

7.5 *Objetivos y medidas del área de retribución de la plantilla y auditoría retributiva.*

OBJETIVO 1	
Asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres en la empresa, mediante el seguimiento y análisis periódico de las retribuciones con el fin de detectar, prevenir y corregir posibles diferencias salariales no justificadas.	
MEDIDAS CONCRETAS	
• MEDIDA 1: Realizar una revisión anual en la que se analice la estructura salarial desagregada por sexo y conceptos salariales aplicables, a los efectos de detectar posibles sesgos de géneros y/o desviaciones a corregir.	
Personas destinatarias	Personas trabajadoras de la empresa.
Cronograma de implantación	Comienza a implantarse en el 3er trimestre de 2026, y se valorará en el 1º y 3º trimestre de cada año.
Responsable	Departamento Corporativo -Persona responsable: Eva Ángulo Vázquez

	-Suplente: Laura Hurtado Nemopuceno
--	--

Indicadores de seguimiento:
• MEDIDA 1: Realizar una revisión anual, que derive en la elaboración de un informe en el que se analice la estructura salarial desagregada por sexo y conceptos salariales aplicables, a los efectos de detectar posibles sesgos de géneros y/o desviaciones a corregir, y en su caso establecer las medidas correctoras que resulten pertinentes.

7.6 *Objetivos y medidas del área de prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo en la empresa.*

OBJETIVO 1	
Alcanzar una cobertura del 100 % de la plantilla de nueva incorporación con formación en prevención del acoso laboral y sexual y en materia LGTBI, garantizando que todas las personas que se incorporen a la empresa reciban dicha formación en un plazo máximo de 6 meses desde su ingreso.	
MEDIDAS CONCRETAS	
• MEDIDA 1: Incluir al momento de la incorporación a la empresa una formación obligatoria sobre acoso laboral, acoso sexual y por razón de sexo, y formación LGTBI.	
Personas destinatarias	Personas trabajadoras que accedan a la empresa.
Cronograma de implantación	Comienza a implantarse en el 2º trimestre de 2026, y se valorará en el 2º y 4º trimestre de cada año.
Responsable	-Persona responsable: Antonio Mayayo de Julián -Suplente: Laura Hurtado Nepomuceno

Indicadores de seguimiento:

• **MEDIDA 1:** Realización de un informe periódico a la Comisión de Seguimiento sobre: nuevas incorporaciones formadas en estas materias y el grado de formación general de la plantilla en igualdad.

OBJETIVO 2

Detectar de forma temprana posibles situaciones de acoso laboral, sexual o por razón de sexo en la empresa.

MEDIDAS CONCRETAS

• **MEDIDA 1:** Mantener habilitado un canal interno, confidencial y accesible para la comunicación de posibles situaciones de acoso laboral, sexual o por razón de sexo, garantizando la protección de la persona denunciante y el cumplimiento del procedimiento establecido.

• **MEDIDA 2:** Realizar acciones periódicas de comunicación y sensibilización dirigidas a toda la plantilla para garantizar el conocimiento del canal de denuncias y del protocolo de prevención y actuación frente al acoso.

Personas destinatarias	Personas trabajadoras de la empresa.
Cronograma de implantación	Comienza a implantarse en el 2º trimestre de 2026, y se valorará en el 2º y 4º trimestre de cada año.
Responsable	-Persona responsable: Antonio Mayayo de Julián -Suplente: Laura Hurtado Nepomuceno

Indicadores de seguimiento:

• **MEDIDA 1:** La elaboración semestral de un informe de incidencias anónimas que permita a la empresa realizar un seguimiento sistemático y preventivo de posibles situaciones relacionadas con el acoso laboral, sexual o por razón de sexo, facilitando la detección temprana de riesgos psicosociales y patrones de conducta que pudieran requerir intervención. Se incluirá un indicador que mida el número de casos de posible acoso a través de vías distintas del canal interno (por ejemplo, comunicación directa, vía judicial o inspección) que no hubieran sido previamente comunicados mediante el canal interno en el periodo de referencia.

7.7 Objetivos y medidas del área de comunicación con las personas trabajadoras.

OBJETIVO 1	
Uso de lenguaje inclusivo y no sexista en las comunicaciones y documentación corporativa de la empresa.	
MEDIDAS CONCRETAS	
• MEDIDA 1: Realizar, con periodicidad semestral, una revisión de las comunicaciones corporativas y de las políticas corporativas de la empresa, verificando que se redactan conforme a criterios de lenguaje inclusivo y no sexista y procediendo, en su caso, a la corrección de las desviaciones detectadas.	
Personas destinatarias	Personas trabajadoras de la empresa.
Cronograma de implantación	Comienza a implantarse en el 3er trimestre de 2026, y se valorará en el 1º y 3º trimestre de cada año.
Responsable	Departamento Comunicación y Corporativo -Persona responsable: Cristina Rubio Sánchez -Suplente: Laura Hurtado Nepomuceno
Indicadores de seguimiento:	
• MEDIDA 1: Realizar un informe tras la revisión cada 6 meses en el que se recojan las conclusiones de la revisión y las medidas de corrección a implementar para el caso de que se haya detectado lenguaje sexista.	

8. Identificación de recursos necesarios para la implementación, seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad.

8.1 Presupuesto destinado al Plan de Igualdad.

Se procede a detallar a continuación el presupuesto previsto para la realización del plan, indicando los conceptos y la cuantía aproximada:

CONCEPTO	TOTAL (en euros al año)
1.- Selección y contratación	3h*10 procesos selección*50€/hora=1.500 euros
2.- Promoción interna	1h*10 promociones*50€/hora=500 euros

3.- Formación continua	0,5h*100 formaciones*50€/hora=2.500 euros
4.- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral	5h*50=250 euros
5.- Retribución de la plantilla y auditoría retributiva.	40h*50=2.000 euros
6.- Prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo en la empresa.	10 incorporaciones*1h curso*50€/h=500 euros * 150 euro del curso =650 euros 10h (comunicaciones e informe)*50euros /hora =500€
7.- Comunicación de las personas trabajadoras.	5h*50€=250€
TOTAL	7.950 euros /año

9. Calendario de actuaciones.

ÁREA DE ACTUACIÓN	Nº	OBJETIVO
1.- Selección y contratación	1.1	Conseguir una representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos departamentos de la empresa, garantizando que en los procesos de selección, en condiciones de igualdad de habilidades y competencias.
	1.2	Incorporar de forma sistemática la perspectiva de género en los procesos de entrevista de salida del personal que cause baja voluntaria, implantando un cuestionario y una entrevista estructurada que permitan identificar posibles sesgos de género y detectar áreas de mejora para favorecer la retención del talento.
2.- Promoción interna de personas trabajadoras	2.1	Incentivar la promoción de mujeres en la empresa, teniendo en consideración que, dada la masculinización del sector.
3.- Formación continua	3.1	Alcanzar y mantener una participación equilibrada de mujeres y hombres en las acciones formativas de la empresa, garantizando la igualdad de acceso y aprovechamiento de la formación.

4.- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	4.1	Garantizar que la totalidad de la plantilla conozca las medidas de conciliación vigentes en la empresa.
	4.2	Mantenimiento de la certificación de Empresa Familiarmente Responsable (EFR) emitido por la Fundación Más Familia.
5.- Retribución	5.1	Asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres en la empresa, mediante el seguimiento y análisis periódico de las retribuciones con el fin de detectar, prevenir y corregir posibles diferencias salariales no justificadas.
6.- Prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo.	6.1	Alcanzar una cobertura del 100 % de la plantilla de nueva incorporación con formación en prevención del acoso laboral y sexual y en materia LGTBI, garantizando que todas las personas que se incorporen a la empresa reciban dicha formación en un plazo máximo de 6 meses desde su ingreso.
	6.2	Detectar de forma temprana posibles situaciones de acoso laboral, sexual o por razón de sexo en la empresa.
7.- Comunicación.	7.1	Uso de lenguaje inclusivo y no sexista en las comunicaciones y documentación corporativa de la empresa.

Calendario de seguimiento de actuaciones.

Área de actuación	Nº	Año 2026				Año 2027				Año 2028				Año 2029			
		1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
1.- Selección y contratación.	1.1.																
	1.2.																
2.- Promoción interna.	2.1.																
3.-Formación.	3.1.																
4.- Conciliación.	4.1.																
	4.2.																
5.- Retribución.	5.1																
6.- Prevención de acoso laboral y sexual.	6.1.																
	6.2.																
7.- Comunicación.	7.1.																

10. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad.

10.1 Proceso de evaluación.

En relación al proceso de evaluación del Plan de Igualdad, este se llevará a cabo por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, la cual cuenta con un proceso de actuación concreto y pactado.

Para ello, se ha elaborado una ficha de seguimiento, a los efectos de poder evaluar de forma eficiente todas y cada una de las medidas, así como un cuestionario para completar el citado seguimiento, que se aportan a continuación:

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS		
Medida		
Persona/Departamento responsable		
Fecha de implantación		
Fecha de seguimiento		
Cumplimentado por		
Indicadores objeto de seguimiento		
Nivel de ejecución		
Pendiente	En ejecución	Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado		
	Si	No
• Falta de recursos humanos		
• Falta de recursos materiales		
• Falta de tiempo		
• Falta de participación		
• Desconocimiento del desarrollo		
Indicadores del proceso		
Adecuación de los recursos asignados		
Dificultades y barreras encontradas para la implantación		
Soluciones adoptadas (en su caso)		
Indicadores de impacto		
Reducción de desigualdades		
Mejoras producidas		
Propuestas de futuro		
Documentación que acredita la ejecución de la medida		

A continuación, se muestra el cuestionario complementario a la ficha para el seguimiento del Plan de Igualdad:

- ¿Los datos recogidos están claros? ¿Son coherentes o se contradicen? ¿En qué sentido? ¿Faltan datos?
- ¿Las medidas y sus actuaciones se ajustan a lo previsto? En general, ¿el plan se desarrolla correctamente?
- ¿Se han logrado los objetivos perseguidos para cada acción? ¿Hay retrasos importantes? Valorar los desajustes en general
- ¿Qué incidencias se han detectado? ¿Cómo se han solucionado? ¿Existen obstáculos, inercias de trabajo u otros elementos que estén dificultando el desarrollo del Plan? ¿Cuáles? ¿Se pueden modificar o eliminar?
- ¿Se han generado nuevas necesidades durante la implementación? ¿Se puede dar respuesta? ¿Se han adoptado medidas correctoras o se han incorporado nuevas medidas para darles respuesta?
- ¿Se han implicado las personas esperadas en el proceso? ¿En el grado estimado? ¿Ha habido resistencias? ¿De qué tipo? ¿Cómo se han solucionado?
- Los recursos ¿han sido suficientes? ¿El presupuesto ha dado la cobertura esperada? ¿Se ha modificado?
- ¿Se ha cumplido el calendario?
- ¿Se han introducido cambios o ajustes en el desarrollo del Plan? ¿Cuáles?
- En la dimensión interna: ¿Se han reducido desequilibrios entre mujeres y hombres en la empresa? ¿En qué áreas? ¿Hay cambios respecto de la percepción de la igualdad? ¿Se han producido cambios en la cultura de la organización respecto a la igualdad? ¿Y en los procedimientos?
- En la dimensión externa: ¿Se han producido cambios en la imagen de la empresa? ¿En la relación con el entorno? ¿En las relaciones comerciales?

Con todo lo anterior se alcanzarán unas conclusiones concretas que servirán para determinar si se están ejecutando las medidas conforme a lo previsto o si hay que implementar mayores esfuerzos para alcanzar los objetivos, de lo que se recogerá un informe en el que se recojan dichas conclusiones a efectos de seguimiento y evaluación del cumplimiento de medidas.

10.2 Sistema de seguimiento.

Seguimiento y evaluación de las acciones.

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Por ello, para realizar una evaluación periódica de las distintas medidas, se realizará una revisión anual de los indicadores establecidos para cada medida, con el objeto de evaluar el impacto de cada una de ellas.

Para dichas revisiones la empresa deberá documentar las acciones realizadas y en todo caso justificar y/o argumentar todos los incumplimientos o modificaciones si estas se producen.

La empresa entregará de manera trimestral un resumen de las acciones y su estado según previsión y el cuadro de mando con los indicadores debidamente cumplimentado, a la representación de los trabajadores.

Del resultado de dichas revisiones se realizará un informe de conclusiones, por parte del departamento de People, que será presentando a la Comisión de Seguimiento, para su conocimiento.

A la finalización de la vigencia del presente plan, y una vez concluidas las distintas medidas, se elaborará un informe general de conclusiones en el que se evaluará la efectividad de las medidas, así como el impacto de estas en la empresa.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

10.3 Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

Una vez aprobado el Plan de Igualdad de OGA se constituye la Comisión de Seguimiento del Plan, que acuerda en fecha 15 de Abril de 2026 el siguiente procedimiento de actuación.

1) Objetivo de la Comisión de Seguimiento.

La Comisión de Seguimiento será la encargada de velar por que se cumplan los objetivos del Plan, se lleven a cabo las medidas acordadas, con los plazos y recursos necesarios, así como con los responsables, indicadores y cronograma para su evaluación.

Dicha Comisión de Seguimiento será la encargada del seguimiento, evaluación y el control de la aplicación de las medidas contempladas en el presente Plan.

2) Composición y sustituciones de la Comisión de Seguimiento.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad estará compuesta de forma paritaria por 4 miembros: 2 por parte del Comité de Empresa en representación de los trabajadores y firmantes del Plan de Igualdad, y 2 por parte de la empresa:

Por la empresa:

NOMBRE	CARGO
Jose Luis Tovaruela	Director Operaciones
Julia Fernández	Controller
Juan Manuel Pruaño (Suplente)	Staff Engineer
Ana Pérez Rubio (Suplente)	Project Manager

Por la representación legal de las personas trabajadoras (Comité de Empresa):

NOMBRE	CARGO
Reyes Mailló	Project Manager
Luis Castilla	Project Manager
Julia de Pineda (Suplente)	Project Manager
Enrique Baena (Suplente)	Software Developer

Asimismo, podrá contar en sus reuniones con el asesoramiento de personas ajenas a la empresa especialmente cualificadas en las materias objeto de regulación.

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

- Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del Plan de Igualdad.
- En el caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.
- En el caso de que alguna persona, por los motivos que fuera, abandone la empresa.
- En el caso de bajas de larga duración, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a un año, y que impida el normal funcionamiento de la Comisión.

El procedimiento será comunicarlo a la Comisión de Seguimiento, que serán las personas encargadas de sustituir a esa persona, ya sea de la parte empresarial o de la parte social, según corresponda. En cualquier caso, ambas partes son legítimas para incorporar a la persona que consideren oportuna.

3) Funciones de la Comisión de Seguimiento.

Entre otras, la Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Definir plazos de ejecución de las acciones y medidas positivas a tomar, por medio de los cronogramas y los indicadores que permitan evaluar la eficacia de estas medidas.
- Acordar con la dirección de la empresa el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación y corresponsabilidad.
- Ser informada trimestralmente del contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la empresa, así como de la composición de los procesos de selección.
- Ser informada de las promociones y cambios internos de puestos de trabajo.

- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso en cualquiera de sus formas, así como promover el establecimiento de medidas que evite cualquier tipo de situación de acoso, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.
- Seguimiento, tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad.
- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización como Jornadas sobre Igualdad.
- Elaborar anualmente un informe de evaluación del Plan de Igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de medidas.
- Estudiar y analizar la evaluación de la situación de la mujer en la EMPRESA y de las medidas puestas en marcha pudiendo, si se estima necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.
- Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el Plan de Igualdad.
- Participación activa en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados con el Plan.
- Realizar la difusión del Plan y de sus avances al conjunto de la plantilla.

4) Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento.

La Comisión de seguimiento se reunirá de forma ordinaria 1 vez al año.

Las reuniones serán convocadas por la persona responsable de la implantación del plan de igualdad, quien deberá elaborar el orden del día de las reuniones y levantar acta de los comentarios realizados por cualquiera de las partes y de los acuerdos adoptados.

Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación mínima de 7 días.

Asimismo, se podrán convocar reuniones extraordinarias a solicitud de cualquiera de las partes por el mismo procedimiento de antelación antes descrito.

Los motivos para la convocatoria de reuniones extraordinarias serán:

- Conocimiento por parte de alguno de los miembros de la Comisión de situaciones de discriminación directa o indirecta.
- Intención de la empresa de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en materia de igualdad.
- Reestructuraciones o cambios organizacionales que supongan una diferencia sustancial en cuanto al número de hombres y mujeres en la plantilla, posibilidades de ascenso o promoción o cualquier otra área recogida en las acciones del Plan de Igualdad que pueda dar lugar a la reelaboración del diagnóstico de género y/o de las acciones del Plan de Igualdad.
- Y en todo caso cuando se den circunstancias excepcionales en el transcurso de la ejecución y vigencia del Plan.

4.1.- Actas de la Comisión de Seguimiento.

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.

4.2.- Confidencialidad.

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 y que no esté recogida en el acta.

4.3.- Resolución de desacuerdos.

Si durante el proceso de evaluación y revisión del cumplimiento del plan de igualdad, ambas partes se encuentran en una situación en la cual no es posible un acuerdo, podrán recurrir a los organismos oficiales responsables de la mediación y conciliación laboral, acreditados para esta finalidad.

Todas estas medidas y los indicadores deben permitir una evaluación del proceso absolutamente rigurosa y que va a permitir realizar acciones correctoras en caso de desviación.

10.4 Evaluación del impacto.

La evaluación del impacto del Plan de Igualdad deberá realizarse a la finalización de éste, realizando igualmente un primer análisis a la mitad de su vigencia.

Los propios indicadores demostrarán según su nivel de éxito el impacto real en cada uno de esos ámbitos descritos a continuación.

Área de actuación: Selección y contratación.

Las actuaciones en esta área se traducirán especialmente en resultados cuantitativos, que se verán reflejados en las siguientes mejoras:

- Número de desempates aplicados a favor de las mujeres en procesos de selección.
- Número de procesos de selección realizados, número de candidatos que han aplicado con distinción por sexo, incorporaciones disgregadas por sexo para cada uno de los puestos y determinación de los criterios de selección utilizados para seleccionar finalmente a la persona.

Área de actuación: Promoción interna en la empresa.

En el área de promoción interna, nuevamente podremos verificar el impacto de las medidas en resultados cuantitativos traducidos en:

- Número de promociones llevadas a cabo en el período establecido con desglose de número de mujeres y de hombres promocionadas, número de desempates a favor de la mujer que se hayan aplicado y número de mujeres que hayan promocionado a final de año en la empresa.
- Análisis de las barreras de conciliación y disponibilidad existentes en el caso de las mujeres para su promoción, y resultados de las mismas.

Área de actuación: Formación continua.

En esta área, las actuaciones también se podrán constatar en resultados de carácter cuantitativo, que dejarán ver el incremento en el nivel de formación:

- Número de formaciones propuestas a las personas trabajadoras, número de acciones formativas realizadas, modalidad de la formación, número de asistentes (incluyendo un porcentaje de mujeres y hombres) y tasa de finalización.
- Análisis de resultados de encuesta de satisfacción con formación propuesta por la empresa a los trabajadores.

Área de actuación: Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Nuevamente, los resultados en el área relativo a la conciliación se dejarán ver en el ámbito cuantitativo, traducido en:

- Análisis de encuestas anonimizadas a los empleados acerca del grado de conocimiento de las medidas de conciliación existentes en la empresa, el grado de satisfacción con la facilidad para solicitarla y la percepción del apoyo del por parte de la persona responsable de su departamento, evaluando asimismo el grado de participación y satisfacción.
- Evaluación del grado de cumplimiento de las medidas de conciliación y corresponsabilidad vinculadas al EFR, a los efectos de detectar posibles desviaciones y corregirlas.

Área de actuación: Retribución.

En el área de retribución, los resultados cuantitativos se podrán apreciar, en la reducción al máximo de las diferencias de salario entre ambos sexos:

- Análisis de la estructura salarial desagregada por sexo y conceptos salariales aplicables, a los efectos de detectar posibles sesgos de géneros y/o desviaciones a corregir, y obtener los porcentajes pertinentes.

Área de actuación: Prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo en la empresa.

En el área de prevención del acoso laboral y sexual, podremos ver resultados cuantitativos:

- Número total de incorporaciones en el período analizado y del número de personas formadas en la empresa sobre acoso laboral, acoso sexual y por razón de sexo, y formación LGTBI, y análisis del grado de formación general de la plantilla.
- Análisis de las incidencias recibidas y resueltas a través del canal habilitado para la recepción de propuestas o incidencias en esta materia.

Área de actuación: Comunicación.

En el ámbito de la comunicación, los resultados revisten asimismo carácter cuantitativo, que mostrarán la mejora de la comunicación de la empresa, que se dejará ver en los siguientes aspectos:

Análisis de incidencias recibidas, relativas a la existencia de lenguaje no inclusivo, por el personal de la empresa a través del canal habilitado al efecto y correcciones efectuadas.

11. Procedimiento de modificación para la eliminación de discrepancias.

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

“a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.

b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

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

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

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de estas no se alcance al menos una mayoría simple en

el seno de la propia Comisión, podrán recurrir a los organismos oficiales responsables de la mediación y conciliación laboral, acreditados para esta finalidad.

12. Designación de persona responsable del Plan de Igualdad.

La empresa designa como responsable de la organización, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, así como depositario del mismo ante el REGCOM a:

NOMBRE	CARGO
Julia Fernández Mateos	Controller
Reyes Maillo (suplente)	Project Manager

En Sevilla, a 15 de Abril de 2026.

Firman el presente Plan de Igualdad de la empresa OGA

En representación de la empresa:


Verified by signNow
02/06/2026 15:14:22 UTC
deb398354a2040c5bba7

En representación de los trabajadores (Comité de Empresa):


Verified by signNow
08/06/2026 08:38:22 UTC
d30cce0a3e5d4257b70a