

Enero 2026 – Enero 2030

# PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Plan de igualdad del Grupo Winfor

MF Winfor SLU  
Winfor Systems SLU  
Goed Comunicació SLU  
Foroquímica SL  
Iarmoni Systems SL



## CONTENIDO

1. Introducción .....	3
2. Determinación de las partes que concertan el plan de igualdad.....	3
3. Contexto de la organización.....	4
3.1 Datos de las empresas del grupo .....	4
3.2 Historia y cultura empresarial .....	4
4. Ámbito personal, temporal y territorial del plan de igualdad.....	4
5. Marco normativo .....	5
6. Metodología.....	6
7. Compromiso del grupo, constitución de la comisión negociadora y participación de las personas trabajadoras .....	6
7.1 Compromiso del grupo .....	6
7.2 Constitución de la comisión negociadora.....	7
7.3 Información a la plantilla.....	7
7.4 Participación de las personas trabajadoras .....	8
8. Diagnóstico .....	8
8.1 Ámbitos del diagnóstico.....	8
8.2 Cultura y gestión organizativa .....	10
8.3 Representación femenina y masculina en la empresa.....	10
8.4 Acceso y extinciones .....	14
8.5 Formación interna y/o continua .....	16
8.6 Promoción y/o desarrollo profesional.....	18
8.7 Retribución: registro salarial y auditoría retributiva .....	18
8.7.1 <i>Registro salarial. Informe de resultados</i> .....	18
8.7.2 <i>Auditoría retributiva</i> .....	20
8.8 Tiempo de trabajo y corresponsabilidad .....	21
8.9 Comunicación no sexista.....	22
8.10 Salud laboral .....	24
8.11 Prevención y actuación ante el acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual y/o identidad de género.....	24
8.12 Conclusión del diagnóstico .....	26
9. Plan de acción .....	26

9.1 Objetivos y medidas ..... 26

9.2 Cronograma ..... 28

10. Implantación y seguimiento del plan de igualdad ..... 28

11. Designación de la comisión de seguimiento del plan ..... 28

    11.1 Régimen de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento ..... 29

12. Evaluación del plan de igualdad..... 31

13. Resolución de posibles discrepancias ..... 32

14. Procedimiento de modificación del plan de igualdad ..... 33

Cláusula final ..... 34

ANEXO 1. Resultados encuestas ..... 35

ANEXO 2. Estructura societaria y marcas representativas del Grupo Winfo ..... 38

# 1. Introducción

La gestión de la igualdad de oportunidades forma parte de la política de responsabilidad social y de los valores fundamentales del **Grupo Winfor**.

Los planes de igualdad son el conjunto ordenado de medidas que permiten alcanzar la igualdad de género y eliminar cualquier discriminación por razón de sexo dentro de las empresas del grupo, tanto en las relaciones laborales como en los distintos ámbitos de gestión organizativa.

Mediante la realización de un diagnóstico, se da a conocer la situación real de cada empresa del grupo y se detectan posibles discriminaciones existentes. Sobre la base de los datos obtenidos se establecen objetivos y medidas correctoras, cada una acompañada de un sistema de seguimiento e indicadores que permiten evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos fijados.

Las empresas del grupo están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y a adoptar medidas para prevenir cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Se trata de un deber organizativo que contribuye a crear entornos laborales más igualitarios, respetuosos y libres de discriminación.

## 2. Determinación de las partes que concertan el plan de igualdad

El Plan de Igualdad del **Grupo Winfor** ha sido concertado entre:

- Una persona en representación de la empresa **Grupo Winfor**
- Una persona en representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos, con legitimación para formar parte de la comisión negociadora de los convenios colectivos de aplicación, garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados.

### Composición de la comisión negociadora:

- **En representación de la empresa:**  
Miquel Illa Oliveras, administrador
- **En representación de las personas trabajadoras:**

No existe representación legal de las personas trabajadoras en las empresas del grupo, por lo que la negociación del Plan de Igualdad se ha llevado a cabo conforme a lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, garantizando la participación de la plantilla mediante mecanismos de consulta directa, incluyendo encuestas y recogida de información.

## 3. Contexto de la organización

### 3.1 Datos de las empresas del grupo

Razón social	NIF	Dirección	Plantilla media
MF Winfor SLU	B60812609	Av. Sant Antoni M <sup>a</sup> Claret, 6, (08760) Martorell	15
Winfor Systems SLU	B67182253	Av. Sant Antoni M <sup>a</sup> Claret, 6, (08760) Martorell	12
Goed Comunicació SLU	B61471397	Av. Sant Antoni M <sup>a</sup> Claret, 6, (08760) Martorell	6
Foroquímica SL	B63284293	Av. Sant Antoni M <sup>a</sup> Claret, 6, (08760) Martorell	4
Iarmoni Systems SL	B21833793	C/ Consell de Cent, 253, 1 <sup>o</sup> -2 <sup>a</sup> , (08011) Barcelona	3

### 3.2 Historia y cultura empresarial

El **Grupo Winfor** está compuesto por empresas dedicadas a la consultoría, con presencia nacional e internacional y con más de 30 años de experiencia en el sector.

La misión del grupo es ofrecer servicios de consultoría de máxima calidad, apoyándose en estándares de gestión certificados y promoviendo una cultura organizativa que integra la igualdad de oportunidades como valor estratégico.

## 4. Ámbito personal, temporal y territorial del plan de igualdad

### Ámbito personal:

El presente Plan de Igualdad se aplica a toda la plantilla de todas las empresas del **Grupo Winfor**, en todos los centros de trabajo actuales y futuros. Se regirá por los convenios colectivos que resulten de aplicación a cada empresa dentro del grupo, entre ellos:

- Convenio Colectivo estatal de empresas de consultoría
- Convenio Colectivo de oficinas y despachos
- Convenio Colectivo de comercio del metal de la provincia de Barcelona
- Convenio Colectivo estatal de publicidad

Se aplicará a todo el personal de la organización, independientemente de su categoría profesional o desplazamientos por motivos laborales, incluyendo dirección, gerencia y personal laboral. También se extiende a clientes y proveedores cuando proceda, y será aplicable a personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicios (RD 901/2020, de 13 de octubre).

**Ámbito territorial:**

Se aplica a todos los centros de trabajo de todas las empresas del grupo, incluyendo aquellos que se creen en el futuro.

**Ámbito temporal:**

Este Plan de Igualdad entrará en vigor en la fecha de su firma y tendrá una vigencia de 4 años, comprometiéndose las partes a iniciar la elaboración de un nuevo plan con al menos 6 meses de antelación a su vencimiento, considerando la evaluación del plan vigente.

## 5. Marco normativo

**Convenios colectivos:**

- Convenio Colectivo estatal de empresas de consultoría
- Convenio Colectivo de oficinas y despachos
- Convenio Colectivo de comercio del metal de la provincia de Barcelona
- Convenio Colectivo estatal de publicidad

**Normativa estatal, autonómica, europea e internacional:**

Incluye, entre otras:

- Constitución Española
- Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Reales Decretos 901/2020 y 902/2020 sobre planes de igualdad y retribución
- Convenios de la OIT (C100, C111, C190)
- Directivas europeas sobre igualdad de trato y conciliación
- Normativa autonómica vigente sobre igualdad, violencia de género y derechos LGTBI+

## 6. Metodología

La elaboración de este Plan de Igualdad sigue las guías y manuales publicados por el Ministerio de Igualdad y las autoridades autonómicas.

### Fases del proceso:

1. **Compromiso:** formalización del acuerdo de implantación del principio de igualdad en el grupo, con comunicación al personal y constitución de la comisión negociadora.
2. **Diagnóstico:** análisis de la situación de igualdad en cada empresa del grupo, utilizando información cuantitativa, cualitativa y participativa, contemplando aspectos como:
  - Cultura y gestión organizativa
  - Representación de género y condiciones laborales
  - Acceso y extinción de relaciones laborales
  - Formación y desarrollo profesional
  - Retribución
  - Tiempo de trabajo y corresponsabilidad
  - Comunicación no sexista
  - Salud laboral
  - Prevención y actuación ante el acoso sexual o por razón de sexo
3. **Plan de acción:** diseño e implementación de medidas correctoras, con cronograma, responsables y mecanismos de seguimiento e indicadores de evaluación.
4. **Implantación y seguimiento:** ejecución de las acciones según el cronograma, control de indicadores y adopción de medidas correctoras en caso de desviaciones.
5. **Evaluación:** análisis de los resultados y definición de nuevas necesidades para futuras revisiones del Plan de Igualdad.

## 7. Compromiso del grupo, constitución de la comisión negociadora y participación de las personas trabajadoras

### 7.1 Compromiso del grupo

El **Grupo Winfor** declara su compromiso con la igualdad de trato y oportunidades, integrando políticas y medidas para garantizar la igualdad real entre mujeres y hombres en todas sus empresas y niveles jerárquicos.



## 7.2 Constitución de la comisión negociadora

La comisión negociadora es el órgano responsable del diseño, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad del **Grupo Winfor**.

### Composición:

- **En representación de la empresa:**

Miquel Illa Oliveras, administrador

- **En representación de las personas trabajadoras:**

No existe representación legal de las personas trabajadoras en las empresas del grupo, por lo que la negociación del Plan de Igualdad se ha llevado a cabo conforme a lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, garantizando la participación de la plantilla mediante mecanismos de consulta directa, incluyendo encuestas y recogida de información.

### Competencias de la comisión:

De acuerdo con el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, son:

- a) Negociación y elaboración del diagnóstico, así como de las medidas que integran el plan de igualdad.
- b) Elaboración del informe de resultados del diagnóstico.
- c) Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- d) Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- e) Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad.
- f) Cualesquiera otras funciones que le atribuya la normativa o el convenio colectivo de aplicación, o que acuerde la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

## 7.3 Información a la plantilla

Se ha informado a toda la plantilla sobre la apertura de la negociación del Plan de Igualdad, así como de los objetivos y medidas previstas, mediante los canales corporativos internos de la empresa.

## 7.4 Participación de las personas trabajadoras

- Participación a través de representantes en la comisión negociadora.
- Realización de encuestas anónimas a la plantilla para recabar datos cuantitativos y cualitativos.
- Evaluación de resultados y sugerencias, recogidas en el informe final del diagnóstico.

## 8. Diagnóstico

Se realiza un diagnóstico de situación para conocer la realidad de la plantilla del **Grupo Winfor**, detectar necesidades y definir objetivos de mejora, estableciendo mecanismos que permitan formular propuestas que se integren en el presente Plan de Igualdad.

De forma específica se concreta en:

- Identificar en qué medida el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está presente en el sistema general de gestión.
- Hacer visible la situación de partida de la plantilla y detectar posibles segregaciones horizontales y/o verticales.
- Analizar los efectos que el conjunto de actividades, la organización del trabajo y las condiciones en que se realiza tienen en hombres y mujeres.
- Detectar si existen discriminaciones o desigualdades en las prácticas de gestión de recursos humanos dirigidas a mujeres o hombres.
- Formular recomendaciones y propuestas de acciones tendentes a corregir desigualdades o necesidades detectadas y determinar ámbitos prioritarios de actuación que sirvan de base para la definición de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.

### 8.1 Ámbitos del diagnóstico

El diagnóstico se realiza tanto cuantitativa como cualitativamente en los siguientes ámbitos:

#### 1. Cultura y gestión organizativa

Se mide el grado de integración del valor de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los órganos de representación y en la organización, así como la implicación de la dirección en la promoción de una gestión que fomente la igualdad.

#### 2. Representación femenina y masculina y condiciones laborales

Se analiza la presencia de mujeres y hombres en toda la organización, las características generales de la plantilla, la distribución por departamentos y

puestos, condiciones contractuales, tipología de jornada y verificación de que el proceso de extinción laboral asegura la ausencia de motivos de género.

### **3. Acceso a la organización y extinciones laborales**

Se estudia que la selección de personal busque incorporar la persona más adecuada sin que el género condicione la elección, así como la ausencia de discriminación en las extinciones laborales.

### **4. Formación interna y continua**

Se analiza la participación de mujeres y hombres en acciones formativas y la garantía de igualdad de oportunidades para acceder a formación.

### **5. Promoción y desarrollo profesional**

Se valora la igualdad de oportunidades en la promoción interna y desarrollo profesional, detectando posibles barreras para las mujeres.

### **6. Retribución: registro salarial y auditoría retributiva**

Se estudia la política retributiva, identificando posibles brechas salariales injustificadas y asegurando la equidad.

### **7. Tiempo de trabajo y corresponsabilidad**

Se analiza la gestión del tiempo de trabajo y su efecto en la igualdad de oportunidades, así como la utilización de medidas de conciliación por mujeres y hombres.

### **8. Comunicación no sexista**

Se evalúa el lenguaje y la comunicación interna y externa, garantizando la representación equitativa y la inclusión de mujeres en los elementos comunicativos.

### **9. Salud laboral**

Se valoran accidentes, enfermedades profesionales y contingencias comunes con perspectiva de género.

### **10. Prevención y actuación ante el acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género**

Se analiza la eficacia de las medidas adoptadas para prevenir y actuar ante el acoso.

## 8.2 Cultura y gestión organizativa

Se analizan los porcentajes de participación de hombres y mujeres en los órganos de representación y comités del **Grupo Winfor**.

### Percepción de la plantilla:

- Media encuesta: 8 sobre 10.

### Puntos fuertes:

- La plantilla percibe positivamente el uso de lenguaje e imágenes utilizadas en la comunicación interna y externa, la cual no presenta estereotipos de género negativos.

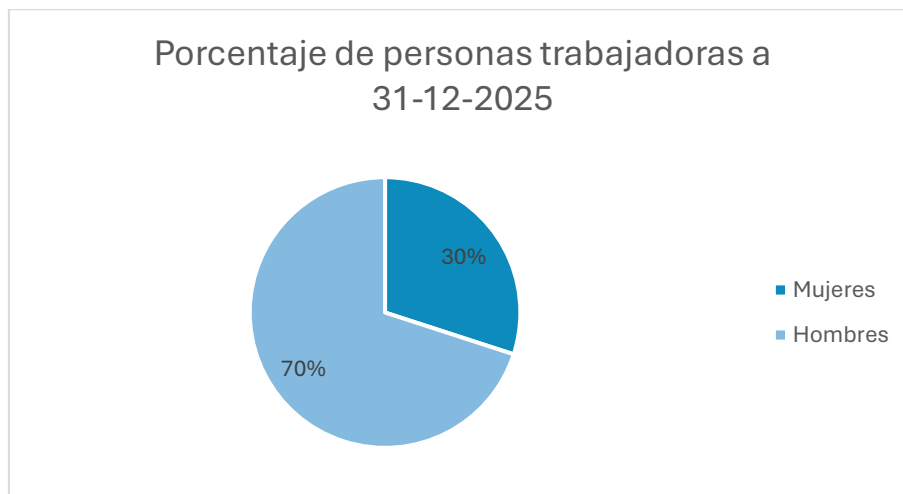
### Áreas de mejora:

- Formar a todo el personal en igualdad de oportunidades.
- Difundir las medidas de igualdad implantadas.

## 8.3 Representación femenina y masculina en la empresa

Los datos contenidos en el presente análisis corresponden al periodo de estudio a fecha 31 de diciembre del 2025.

### PRESENCIA DE HOMBRES Y MUJERES EN EL GRUPO



### Composición:

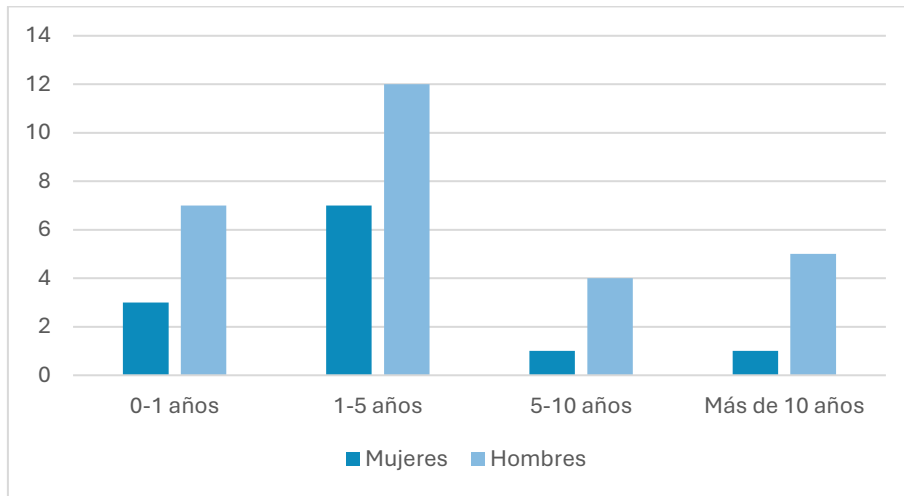
Mujeres: 12

Hombres: 28

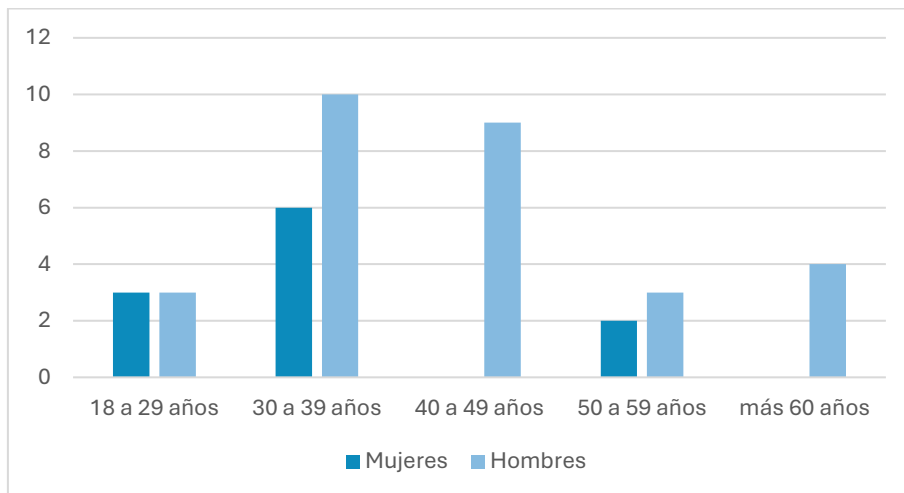
Total: 40

**CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA PLANTILLA**

**Distribución por antigüedad:**



**Distribución por edad:**



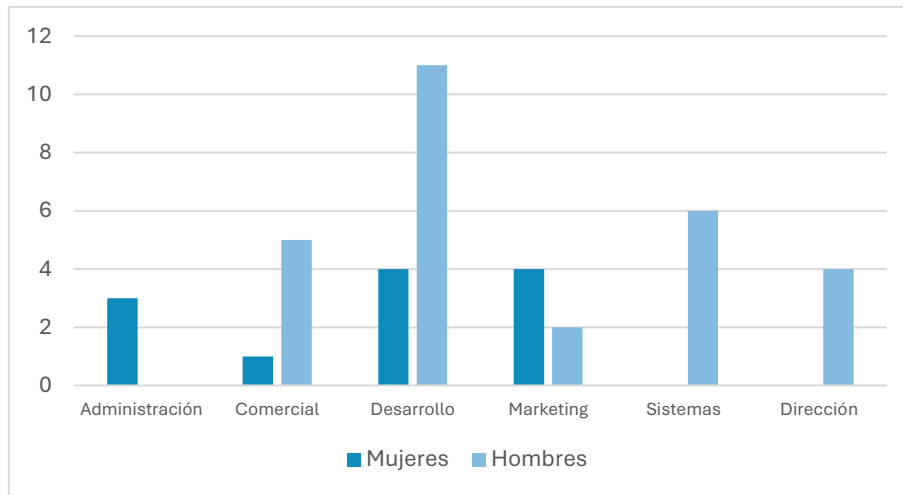
**Mediana de edad por sexo:**

Mujeres: 38

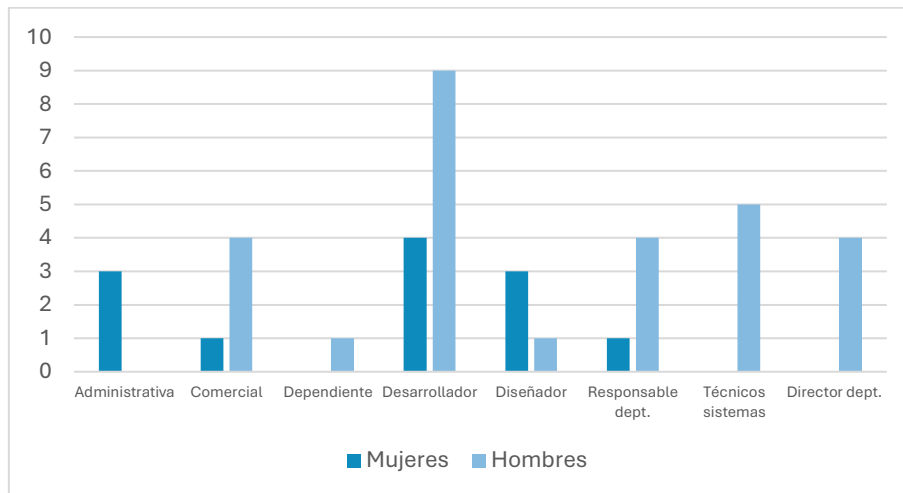
Hombres: 41,9

Total: 40,82

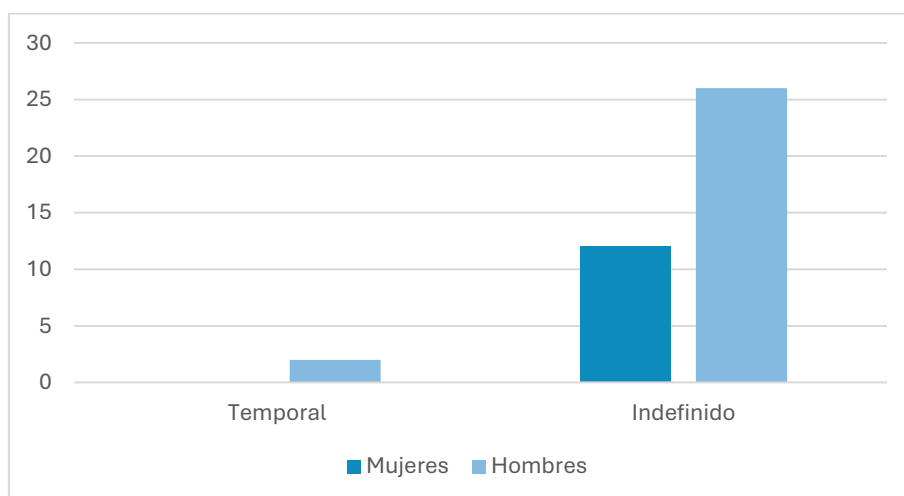
**Distribución por departamentos:**

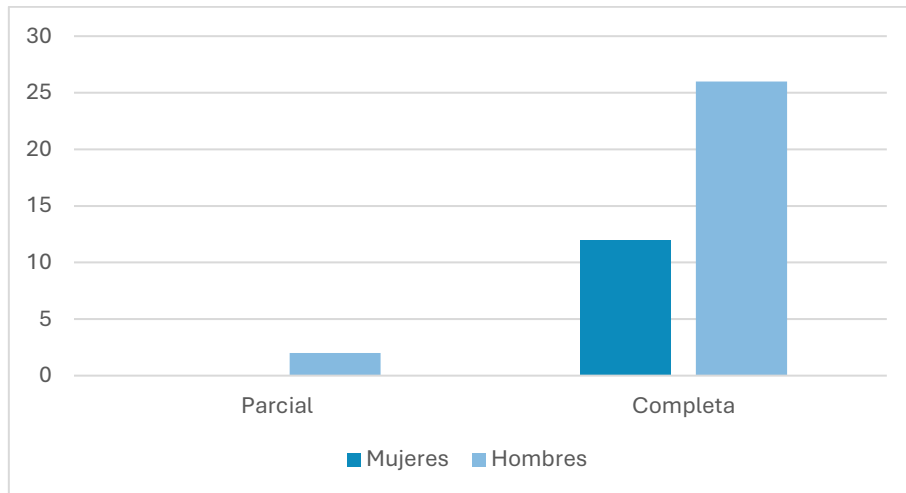


**Distribución por puestos de trabajo:**



**Distribución por tipología de contratos**



**Distribución por tipología jornadas:****Tipología de horario**

Al tratarse de una empresa de consultoría informática y se ofrece el teletrabajo los horarios no son inflexibles, en todo caso se ofrece la flexibilidad horaria entre las 08:00 y las 19:00h.

**Representación femenina y masculina de la empresa y condiciones laborales****Puntos fuertes:**

- Toda la plantilla con contrato indefinido.
- Mayoría con jornada completa.

**Áreas de mejora:**

- Fomentar contratación en puestos con infrarrepresentación de algún género mediante acciones positivas.

## 8.4 Acceso y extinciones

### Selección

El **Grupo Winfor** no dispone actualmente de un protocolo formalizado y documentado de selección de personal; no obstante, se observa que en los últimos procesos de contratación se ha seguido una sistemática homogénea. Asimismo, el grupo parte de una definición previa de los puestos de trabajo, en la que se recogen las características específicas, funciones y requisitos de cada uno de ellos.

La selección de nuevo personal se lleva a cabo de manera interna y es responsabilidad de la Dirección y/o del área de Recursos Humanos del grupo. Este proceso se inicia a partir de las necesidades de personal detectadas por las personas responsables de cada área o departamento.

Una vez se identifica la necesidad de incorporar una nueva persona, y antes de iniciar el proceso de selección externa, se valora la posibilidad de cubrir la vacante mediante promoción interna, analizando si existe alguna candidatura dentro del grupo que se ajuste al perfil requerido. En caso contrario, se inicia el proceso de selección externa.

En primer lugar, se revisan las candidaturas y currículums recibidos, realizando un primer cribado en función de criterios objetivos como la formación académica, la experiencia profesional y las competencias técnicas requeridas para el puesto. Las candidaturas que mejor se ajustan al perfil son convocadas a una entrevista personal, centrada exclusivamente en aspectos profesionales relacionados con las aptitudes, habilidades y experiencia necesarias para el desempeño del puesto. En ningún caso se valoran aspectos personales o familiares que puedan dar lugar a discriminación.

En la publicación de ofertas de empleo se utiliza un lenguaje inclusivo y respetuoso, evitando sesgos de género y fomentando la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo. La selección de personas candidatas se realiza atendiendo exclusivamente a criterios de idoneidad profesional, con independencia de su sexo u otras circunstancias personales.

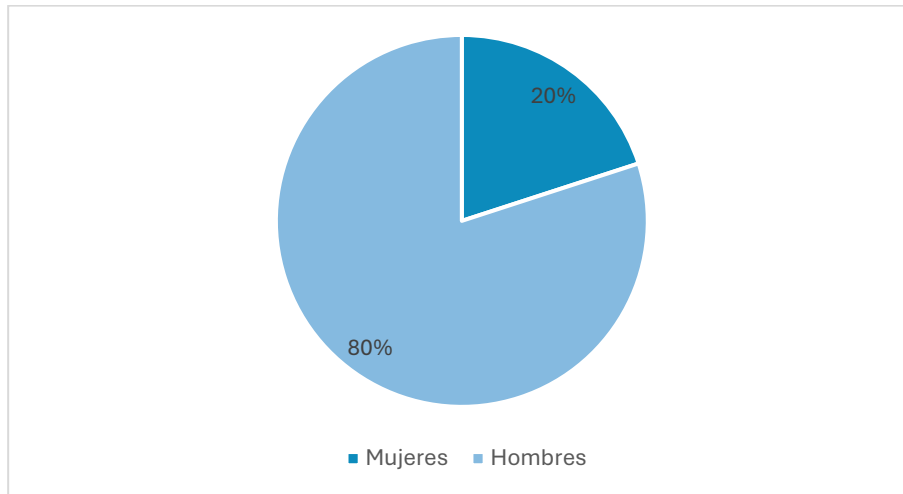
Se observa que en determinados perfiles técnicos y/o especializados propios del sector de la consultoría es habitual una menor representación de uno de los géneros en las candidaturas recibidas, lo cual condiciona la composición final de las incorporaciones.

No obstante, en el Grupo Winfor se observa que en la categoría de “Desarrollador” se ha conseguido superar el ratio promedio del sector (27%) en cuanto a representación femenina, situándose por encima de la media habitual.

Las personas candidatas que superan la fase de entrevista pueden realizar, en función del puesto, pruebas técnicas, casos prácticos o evaluaciones de competencias específicas propias de la actividad de consultoría. En caso de obtener una valoración favorable por parte de la Dirección o del área responsable, se inicia un periodo de prueba, tras el cual se consolida la incorporación si se cumplen las expectativas profesionales y organizativas.

## Evolución de las contrataciones

### Contrataciones nuevas producidas en el año 2025



En este apartado se analizan las contrataciones realizadas durante el periodo 2025. Se observa que el 20% de las contrataciones han estado mujeres y el 80% restante hombres. Estas contrataciones han sido mayormente personal de desarrollo.

### **Extinción laboral:**

Durante el 2025 se han producido un total de 2 extinciones laborales a hombres.

Tipos de extinciones laborales producidas en el año 2025.

Del análisis de los datos sobre las extinciones laborales del año 2025 se detecta que la mayor causa de baja ha sido por Dimisión o baja voluntaria del trabajador. El hecho de que haya un número más elevado de extinciones masculinas que femeninas se debe al elevado número de hombres que integran la plantilla de la empresa, por lo tanto, estadísticamente son más probables las extinciones masculinas que las femeninas.

## PERCEPCION DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

En el anexo 1, se analizan detalladamente los resultados de las encuestas anónimas y voluntarias, donde en la pregunta 2:

➤ ¿Un hombre y una mujer tienen las mismas oportunidades de ser contratados para ocupar un puesto de trabajo dentro de la empresa?

El personal ha puntuado esta pregunta con una media de 8,7.

Ámbito Acceso a la Organización	
Puntos Fuertes	Áreas de Mejora
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Las personas trabajadoras de la empresa manifiestan la necesidad y la importancia de contratar mujeres en la empresa, mediante la consulta con encuestas.</li> <li>- Las ofertas de trabajo se redactan con un lenguaje respetuoso y con desdoblamiento por géneros.</li> <li>- La empresa cuenta con la descripción de puestos de trabajo, y los requisitos de cada puesto en cuanto a formación y experiencia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incrementar la contratación femenina en la plantilla de la empresa a través de medidas de acción positiva.</li> <li>- Disponer de un protocolo de selección por escrito, establecer criterios de selección equitativos, paridad en el proceso</li> </ul>

## 8.5 Formación interna y/o continua

El **Grupo Winfor** promueve la formación continua de su plantilla, facilitando el acceso a acciones formativas a todas las personas trabajadoras, con el objetivo de mejorar sus competencias profesionales y garantizar el correcto desempeño de sus funciones dentro del ámbito de la consultoría.

En caso de que alguna persona trabajadora manifieste interés en realizar una formación no contemplada inicialmente en la oferta formativa del grupo, se valoran sus propuestas con el fin de ampliar y adaptar el plan formativo a las necesidades reales de la plantilla y de la organización.

El grupo dispone de un sistema estructurado de formación, que incluye tanto acciones formativas externas como internas:

### Formación externa:

- Prevención de Riesgos Laborales (PRL)
- Idiomas
- Normativas ISO y sistemas de gestión
- Protección de datos y cumplimiento normativo
- Herramientas tecnológicas y digitales

**Formación interna:**

- Metodologías de consultoría
- Herramientas propias y software corporativo
- Gestión de proyectos
- Atención al cliente y habilidades comunicativas

Toda la plantilla realiza formación obligatoria en Prevención de Riesgos Laborales. El análisis de participación en formación indica que no existen diferencias significativas por razón de género, garantizándose el acceso en condiciones de igualdad.

El Grupo Winfor priorizará la realización de acciones formativas internas en materia de igualdad, que podrán ser impartidas por personal del propio grupo con conocimientos en la materia.

Asimismo, se valorará la participación en formaciones gratuitas promovidas por organismos públicos (ayuntamientos, diputaciones o administraciones autonómicas), con el objetivo de optimizar recursos y garantizar la sostenibilidad del plan.

**PERCEPCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS**

En el anexo 1, se analizan detalladamente los resultados de las encuestas anónimas y voluntarias, donde en la pregunta 3:

➤ ¿Tienen las mujeres y los hombres las mismas posibilidades de acceder a los cursos y oportunidades de formación que ofrece la empresa?

El personal ha puntuado esta pregunta con una media de 8,5.

<b>Ámbito Formación interna y/o Continua</b>	
<b>Puntos Fuertes</b>	<b>Áreas de Mejora</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Todas las personas trabajadoras tienen las mismas oportunidades para acceder a formaciones relativas a sus puestos de trabajo.</li> <li>- Las personas trabajadoras tienen la posibilidad de proponer formaciones relacionadas con sus puestos de trabajo, las cuales serán valoradas por la Dirección de la empresa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recordar al personal, la posibilidad de proponer formaciones que se consideren convenientes y adecuadas para favorecer su crecimiento profesional.</li> <li>- Realizar formaciones en materia de igualdad y no discriminación a toda la plantilla.</li> <li>- Priorizar las formaciones en materia de igualdad y en la utilización de este criterio a la hora de impartirlas.</li> <li>- Fomentar la formación en todos los ámbitos de la empresa para todo el personal.</li> </ul>

## 8.6 Promoción y/o desarrollo profesional

El **Grupo Winfor** no dispone actualmente de un protocolo formalizado de promoción interna, si bien prioriza este mecanismo frente a la contratación externa cuando existen vacantes.

La decisión sobre promociones corresponde a la Dirección y/o responsables de área, teniendo en cuenta criterios objetivos como:

- Experiencia profesional
- Rendimiento
- Nivel de implicación
- Conocimientos técnicos
- Habilidades interpersonales (empatía, comunicación)
- Capacidad de liderazgo

En el periodo analizado no se han producido promociones significativas, debido principalmente a la ausencia de vacantes estructurales dentro del grupo.

### PERCEPCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

En el anexo 1, se analizan detalladamente los resultados de las encuestas anónimas y voluntarias, donde en la pregunta 4:

➤ ¿Tienen las mujeres y los hombres las mismas posibilidades de promocionar y crecer profesionalmente?

El personal ha puntuado esta pregunta con una media de 8,1.

Ámbito Promoción y/o desarrollo profesional	
Puntos Fuertes	Áreas de Mejora
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se prioriza la promoción interna frente a la nueva contratación.</li> <li>- Informan a las personas trabajadoras de la posibilidad de promoción.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fomentar la promoción antes que la nueva contratación en mayor número de ocasiones.</li> </ul>

## 8.7 Retribución: registro salarial y auditoría retributiva

### 8.7.1 Registro salarial. Informe de resultados

El **Grupo Winfor** dispone de un registro salarial elaborado conforme a lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, utilizando la herramienta recomendada por el Ministerio de Igualdad.

Este registro incluye la media aritmética y la mediana de:

- Salarios base
- Complementos salariales

- Percepciones extrasalariales

Todo ello desagregado por sexo y por grupos profesionales, definidos conforme a los convenios colectivos de aplicación en las distintas empresas del grupo.

El registro se estructura en:

**Retribuciones efectivas:**

Información real de las retribuciones percibidas por la plantilla durante el periodo de referencia.

**Retribuciones equiparadas:**

Incluyen procesos de normalización para garantizar la comparabilidad:

- Ajuste a jornada completa
- Anualización de salarios

**Criterios de equiparación:**

- Misma jornada anual
- Misma duración de servicios

Las diferencias salariales inferiores al 25% no requieren justificación expresa. En caso de superar dicho umbral, deben ser justificadas conforme a criterios objetivos.

En el análisis realizado, no se identifican brechas salariales injustificadas, si bien la distribución de la plantilla por grupos profesionales puede influir en los resultados debido a la diferente presencia de mujeres y hombres en determinados puestos.

**Periodo analizado:**

- Inicio: 01/01/2025
- Fin: 31/12/2025
- Alcance: totalidad de la plantilla

**Percepción de la plantilla:**

- Media encuesta: 9,1

**Puntos fuertes:**

- Valoración objetiva de capacidades profesionales.
- Ausencia de brechas injustificadas.

**Áreas de mejora:**

- Reforzar la transparencia retributiva.
- Continuar trabajando en la eliminación de posibles desigualdades indirectas.

## PERCEPCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

En el anexo 1, se analizan detalladamente los resultados de las encuestas anónimas y voluntarias, donde en la pregunta 5:

➤ ¿Crees que si una mujer y un hombre ocupan un mismo puesto de trabajo perciben el mismo salario?

El personal ha puntuado esta pregunta con una media de 8,3.

Ámbito Retribución	
Puntos Fuertes	Áreas de Mejora
<ul style="list-style-type: none"> <li>- La empresa valora objetivamente las capacidades profesionales de su plantilla.</li> <li>- No hay presencia de brechas injustificadas entre mujeres y hombres.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantizar la transparencia y los criterios objetivos sobre conceptos retributivos.</li> <li>- Eliminar cualquier brecha.</li> </ul>

### 8.7.2 Auditoría retributiva

La auditoría retributiva tiene como objetivo verificar que el sistema salarial del **Grupo Winfor** cumple con el principio de igualdad entre mujeres y hombres de forma transversal. Su vigencia coincide con la del Plan de Igualdad.

A partir del registro retributivo, se realiza un análisis agrupando los puestos de trabajo según su valor equivalente.

#### Valoración de puestos de trabajo

La valoración de puestos permite asignar una puntuación objetiva a cada puesto en función de distintos factores vinculados a la actividad de consultoría.

Se han definido las siguientes familias de factores:

#### A. Conocimientos y aptitudes

- Formación académica
- Conocimientos técnicos
- Competencias digitales
- Experiencia
- Idiomas
- Capacidad analítica y creatividad

#### B. Responsabilidad

- Organización del trabajo
- Responsabilidad sobre proyectos
- Responsabilidad económica

- Gestión de equipos
- Toma de decisiones

### **C. Esfuerzo**

- Carga mental
- Nivel de concentración
- Resolución de problemas
- Trabajo bajo presión (plazos, clientes)

### **D. Condiciones de trabajo**

- Polivalencia
- Disponibilidad
- Movilidad o desplazamientos
- Flexibilidad horaria

Cada factor se valora de forma objetiva, asignando una puntuación que permite agrupar los puestos en escalas de igual valor.

El análisis de la auditoría no detecta brechas retributivas injustificadas dentro de puestos de igual valor, si bien se recomienda continuar con el seguimiento periódico.

## **8.8 Tiempo de trabajo y corresponsabilidad**

Entre las medidas de conciliación familiar, personal y laboral de la empresa encontramos las conocidas convencional y legalmente establecidas como la reducción de jornada, permiso de maternidad/paternidad, etc.

El período analizado es el del año 2025, en este tiempo se han otorgado permisos de maternidad/paternidad. En caso de que algún trabajador solicite algún permiso de tiempo de trabajo y responsabilidad se le concederá independientemente de su género.

### **PERCEPCIÓN DE LOS TRABAJADORES**

En el anexo 1, se analizan detalladamente los resultados de las encuestas anónimas y voluntarias, donde en la pregunta 6 y 7 respectivamente:

- En general, se favorece el equilibrio de la vida familiar y personal.
- Conozco las medidas de conciliación que ofrece la empresa.

El personal ha puntuado la primera pregunta con una media de 8,7 y la segunda pregunta con una media de 6,1.

Ámbito Tiempo de trabajo y corresponsabilidad	
Puntos Fuertes	Áreas de Mejora
- La mayoría de las personas trabajadoras tienen conocimiento de las medidas de conciliación que ofrece la empresa a la plantilla.	- Aumentar la difusión de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar de las que dispone la empresa y garantizar su acceso a toda la plantilla. - Conocer por parte de la empresa las responsabilidades familiares y personales de las personas trabajadoras.

## 8.9 Comunicación no sexista

### COMUNICACIÓN INTERNA

Las empresas del **Grupo Winfor** dispone de diversos medios para comunicarse internamente con su plantilla:

- Microsoft Teams
- Correo electrónico

Analizadas diferentes muestras de comunicados internos, estos no presentan discriminación entre géneros, se utiliza un lenguaje respetuoso y adecuado, haciendo uso del desdoblamiento por género, pudiendo mejorarse el lenguaje inclusivo.

### COMUNICACIÓN EXTERNA

Las empresas del **Grupo Winfor** están presente en diferentes plataformas digitales y redes sociales.

➤ Web:

<https://winfor.es/>

<https://winforsystems.com/>

<https://iarmoni.eu/>

➤ Facebook:

<https://www.facebook.com/winforconsulting/>

<https://www.facebook.com/winforsystems>

➤ Instagram:

<https://www.instagram.com/winforsystems/>

➤ LinkedIn:

<https://es.linkedin.com/company/winfor-consulting>

<https://www.linkedin.com/company/winfor-systems>

<https://es.linkedin.com/company/winformedtech-iarmoni>

➤ Twitter:

[https://x.com/winfor\\_mf/](https://x.com/winfor_mf/)

<https://x.com/WinforSystems>

En el análisis de las comunicaciones del **Grupo Winfor**, se incluyen las ofertas de trabajo, web y redes sociales, destinadas a informar sobre la empresa.

Se constata que el lenguaje escrito es adecuado en perspectiva de género e inclusivo, el mismo suceso con el uso de imágenes para presentar a la empresa y sus personas trabajadoras.

### PERCEPCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

En el anexo 1, se analizan detalladamente los resultados de las encuestas anónimas y voluntarias, donde en la pregunta 8:

➤ El lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones internas y externas de la empresa no presentan estereotipos de género negativos.

El personal ha calificado esta pregunta con una media de 9,1.

Ámbito Comunicación no sexista	
Puntos Fuertes	Áreas de Mejora
- Lenguaje adecuado y respetuoso en las comunicaciones internas y externas de la empresa.	- Realizar formación específica en materia de igualdad y comunicación no sexista. - Lograr el uso del lenguaje oral y escrito inclusivo y no sexista tanto en el entorno interno como externo. - Realizar formación específica a todo el personal en materia de igualdad de oportunidades.

## 8.10 Salud laboral

### ACCIDENTES LABORALES

Durante el periodo no existe ningún accidente laboral.

### CONTINGENCIAS COMUNES

Todas las bajas por enfermedad común se han sido producidas por contingencias comunes. El número total de días de IT producidas han sido 30 días, y la media ha estado de 6 días.

### ENFERMEDADES PROFESIONALES

Durante el último año, no ha habido ninguna enfermedad profesional.

### PERCEPCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Ámbito Salud laboral	
Puntos Fuertes	Áreas de Mejora
<ul style="list-style-type: none"> <li>- No existen accidentes laborales en el período analizado.</li> <li>- Se contemplan los puestos de trabajo o las actividades que pueden suponer un riesgo para las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, y se contemplan medidas específicas para proteger la salud de las mismas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dentro del ámbito de prevención de riesgos laborales, realizar formaciones al personal con perspectiva de género.</li> <li>- Realizar las evaluaciones con perspectiva de género.</li> <li>- Fomentar un entorno laboral seguro y adecuado a las condiciones específicas según el género.</li> </ul>

## 8.11 Prevención y actuación ante el acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual y/o identidad de género.

El **Grupo Winfor** tienen implantado un protocolo de prevención del acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual y/o identidad de género.

De acuerdo con los principios del plan el **Grupo Winfor** declara que el acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual y/o identidad de género no será permitido ni tolerado en ninguna circunstancia. No deben ser ignorados y serán sancionados con contundencia.

Los objetivos del protocolo son los siguientes:

Definir el marco de actuación en relación con los casos de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual y/o identidad de género y otras formas de acoso discriminatorio. También erradicar estas conductas, por lo tanto, pretende ser un instrumento de prevención, detección, actuación y resolución de estos casos.

Los objetivos específicos son:

- Crear un entorno de trabajo respetuoso
- Explicitar la política empresarial de tolerancia cero
- Informar, sensibilizar y formar

El protocolo contempla principalmente los siguientes puntos, entre otros:

- Introducción
- Objetivo
- Ámbito de aplicación
- Definiciones
- Procedimiento de Actuación
- Seguimiento y Control
- Medidas de Actuación y Prevención del Acoso en el Entorno Laboral
- Comité Asesor
- Normativa y Bibliografía Recomendada
- Anexo I: Solicitud de Intervención (FO-EHS-0021\_sp)

### PERCEPCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

En el anexo 1, se analizan detalladamente los resultados de las encuestas anónimas y voluntarias, donde en la pregunta 9 y 10:

- ¿Sabes a quién dirigirte en caso de sufrir o haber detectado una situación de acoso sexual y/o por razón de sexo en la empresa?
- ¿Alguna vez han vivido un conflicto relacionado con la vulneración del principio de igualdad de mujeres y hombres dentro de la empresa?

El personal ha calificado la primera pregunta con un 75 % de SI y un 25 % de NO. Y la segunda pregunta con un 5% de SI y un 95% de NO.

#### **Ámbito Prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual y/o identidad de género.**

<b>Puntos Fuertes</b>	<b>Áreas de Mejora</b>
- Existe un protocolo de prevención, detección, actuación y resolución de situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual y/o identidad de género.	- Realizar campañas periódicas de concienciación, sensibilización y formación, relacionadas con el protocolo de acoso a todas las personas trabajadoras.  - Recordar a todo el personal cuáles son las personas de referencia existentes para estos casos.

## 8.12 Conclusión del diagnóstico

Del análisis realizado se observa que el Grupo Winfor cuenta con una estructura organizativa consolidada, con un entorno laboral percibido de forma positiva por la plantilla en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

No obstante, se identifican determinadas áreas de mejora que requieren la adopción de medidas específicas. Entre ellas destacan:

La infrarrepresentación femenina en determinados puestos técnicos, propia del sector de actividad

La necesidad de formalizar procedimientos internos en materia de selección y promoción

La conveniencia de reforzar la formación en igualdad y comunicación no sexista

La mejora en la difusión de las medidas de conciliación existentes

En términos generales, no se detectan discriminaciones directas, si bien se considera necesario seguir avanzando en la implementación de medidas que favorezcan la igualdad real y efectiva dentro del grupo de empresas.

Este diagnóstico constituye la base para la definición de las medidas incluidas en el presente Plan de Igualdad.

Asimismo, se observa una posible segregación horizontal en determinados puestos técnicos, lo que justifica la adopción de medidas específicas orientadas a equilibrar la presencia de mujeres y hombres en dichas áreas.

## 9. Plan de acción

### 9.1 Objetivos y medidas

El Plan de Acción recoge el conjunto de medidas dirigidas a corregir las desigualdades detectadas en el diagnóstico, así como a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la organización.

Cada una de las medidas incluye:

- El objetivo que se pretende alcanzar
- La descripción de la medida
- El ámbito de aplicación
- Las personas responsables de su ejecución
- Los recursos necesarios
- El plazo de ejecución
- Los indicadores de seguimiento y evaluación

Las medidas se han definido teniendo en cuenta las áreas de mejora detectadas en el diagnóstico y priorizando aquellas que tienen un mayor impacto en la consecución de la igualdad efectiva.

Una vez realizada la diagnosis de situación y diseñadas las medidas de acción, la organización dará a conocer el Plan de Igualdad a través de los diferentes canales de comunicación corporativos, tanto internos como externos.

Área	Medida	Objetivo	Responsable	Indicador	Plazo
Acceso al empleo	Incorporar candidaturas femeninas en procesos de selección para puestos técnicos mediante difusión en canales específicos	Reducir la infrarrepresentación femenina	RRHH / Dirección	% candidaturas femeninas	12 meses
Selección	Elaborar e implantar un protocolo de selección con criterios objetivos y no discriminatorios	Garantizar procesos equitativos	RRHH	Protocolo aprobado	6 meses
Promoción	Formalizar un procedimiento de promoción interna basado en criterios objetivos	Favorecer igualdad en desarrollo profesional	Dirección	Nº promociones internas	12 meses
Formación	Impartir formación obligatoria en igualdad y no discriminación a toda la plantilla	Sensibilizar en igualdad	RRHH	Nº personas formadas	Anual
Retribución	Revisar anualmente el registro salarial y auditoría retributiva	Garantizar equidad salarial	RRHH / Dirección	Informe anual	Anual
Conciliación	Difundir las medidas de conciliación existentes mediante comunicación interna	Mejorar el conocimiento de medidas	RRHH	Nº comunicaciones realizadas	6 meses
Comunicación	Implantar criterios de lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones	Evitar sesgos de género	Marketing / RRHH	Revisión comunicaciones	Continuo
Prevención acoso	Difundir el protocolo de acoso a toda la plantilla	Garantizar entorno seguro	RRHH	Nº comunicaciones / formación	Anual

## 9.2 Cronograma

Se establece un cronograma de ejecución de las medidas incluidas en el Plan de Igualdad, en el que se especifican:

- Las fases de implementación
- Los plazos previstos
- Las personas responsables

El cronograma permitirá realizar un seguimiento temporal del grado de cumplimiento de las medidas y facilitará la detección de posibles desviaciones para la adopción de medidas correctoras.

## 10. Implantación y seguimiento del plan de igualdad

Durante la fase de implantación se llevarán a cabo las acciones previstas en el Plan de Igualdad conforme al cronograma establecido.

El seguimiento del Plan de Igualdad se realizará de manera continua, mediante la utilización de indicadores previamente definidos que permitan evaluar el grado de ejecución de las medidas.

El seguimiento permitirá:

- Verificar el cumplimiento de las acciones previstas
- Evaluar la eficacia de las medidas implantadas
- Detectar posibles desviaciones respecto a lo planificado
- Adoptar medidas correctoras cuando sea necesario

Asimismo, se elaborarán informes de seguimiento periódicos que recogerán la información relativa al grado de ejecución del Plan de Igualdad.

## 11. Designación de la comisión de seguimiento del plan

Esta comisión es la encargada de llevar a cabo el seguimiento del Plan de Igualdad, teniendo en cuenta el calendario de ejecución de las medidas. Realizará las evaluaciones establecidas y elaborará las actas e informes correspondientes. En definitiva, será responsable de la vigilancia y seguimiento del plan, analizando la idoneidad de las medidas propuestas y planteando nuevas actuaciones en aquellas áreas susceptibles de mejora.

Para ello, es necesario establecer la composición de la comisión, garantizando una representación equilibrada entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

Se designan las siguientes personas como miembros de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de **Grupo Winfor**:

- **En representación de la empresa:**

Miquel Illa Oliveras, administrador

- **En representación de las personas trabajadoras:**

No existe representación legal de las personas trabajadoras en las empresas del grupo, por lo que la negociación del Plan de Igualdad se ha llevado a cabo conforme a lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, garantizando la participación de la plantilla mediante mecanismos de consulta directa, incluyendo encuestas y recogida de información.

## 11.1 Régimen de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento

### A) Reuniones de la Comisión de Seguimiento

La Comisión de Seguimiento se reunirá, con carácter general, tres veces al año, combinando reuniones presenciales y telemáticas, garantizando al menos una reunión presencial anual.

Estas reuniones tendrán como finalidad:

- Realizar el seguimiento del grado de ejecución de las medidas del Plan de Igualdad en las distintas empresas del grupo.
- Verificar el cumplimiento del cronograma establecido.
- Analizar posibles desviaciones y proponer medidas correctoras.
- Valorar la necesidad de adaptar o modificar el calendario en función de la evolución organizativa del grupo.

La convocatoria y coordinación de las reuniones corresponderá a la Presidencia, que deberá comunicarla con una antelación mínima de 4 días naturales, incluyendo el orden del día. Esta función podrá delegarse en personal técnico de apoyo o asesoramiento.

Para la válida constitución de la Comisión y la adopción de acuerdos, será necesaria la presencia de, al menos, una persona representante de cada una de las partes.

## B) Toma de acuerdos

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán preferentemente por consenso entre las partes.

En caso de no alcanzarse dicho consenso, las decisiones se someterán a votación, requiriéndose mayoría absoluta de cada una de las representaciones (empresa y personas trabajadoras).

En caso de desacuerdo, la parte discrepante podrá dejar constancia de su posición mediante nota en el acta.

Si persistiera el desacuerdo, la Comisión podrá acudir a los procedimientos de solución autónoma de conflictos previstos en la normativa vigente o en el convenio colectivo de aplicación.

Todos los acuerdos adoptados deberán formalizarse por escrito y ser firmados por las partes.

## C) Actas

De cada reunión se levantará acta, que deberá recoger:

- Los temas tratados.
- Los acuerdos alcanzados.
- La documentación presentada.
- La fecha prevista para la siguiente reunión.

Las actas podrán elaborarse con posterioridad a la reunión, pero deberán ser aprobadas y firmadas por todas las personas asistentes.

## D) Acceso a la información y confidencialidad

Las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento tendrán derecho a acceder a toda la información y documentación necesaria para el adecuado desempeño de sus funciones, en relación con todas las empresas del **Grupo Winfor** incluidas en el ámbito de aplicación del plan.

Asimismo, deberán respetar en todo momento el deber de confidencialidad respecto a la información que tenga carácter reservado. En ningún caso podrá utilizarse la documentación facilitada fuera del ámbito de la Comisión ni para fines distintos a los que motivaron su entrega.

## E) Sustitución de las personas integrantes de la Comisión

Las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento podrán ser sustituidas en los siguientes supuestos:

- Vacaciones o ausencias temporales.
- Dimisión.
- Finalización del mandato.

- Revocación de la designación.
- Imposibilidad o causa justificada.

Las sustituciones se realizarán:

- Por parte de la empresa, en el caso de sus representantes.
- Por la representación legal o sindical de las personas trabajadoras, en el caso de sus representantes.

Toda sustitución deberá formalizarse por escrito, indicando:

- Fecha de la sustitución.
- Motivo.
- Nombre, apellidos y cargo de la persona saliente y de la persona entrante.

Este documento se incorporará como anexo al acta constitutiva de la Comisión de Seguimiento.

## 12. Evaluación del plan de igualdad

La evaluación del Plan de Igualdad constituye una fase esencial del mismo, ya que permite analizar el grado de cumplimiento de los objetivos definidos y de las medidas implantadas en el conjunto de las empresas que integran el **Grupo Winfor**.

La Comisión de Igualdad del grupo actuará como comisión de seguimiento y evaluación del plan, reuniéndose de forma periódica para analizar su evolución y elaborar los correspondientes informes de seguimiento. Dichos informes serán puestos en conocimiento de toda la plantilla del grupo a través de los canales de comunicación internos establecidos en cada una de las sociedades.

Asimismo, la Comisión será la responsable de elaborar una evaluación final de resultados, en la que se analizará el grado de consecución de los objetivos planteados, el desarrollo del proceso y el impacto del Plan de Igualdad en el conjunto del grupo, una vez finalizado su periodo de vigencia (4 años). Esta evaluación constituirá la base para la elaboración de un nuevo diagnóstico de situación a nivel de grupo.

Los principales objetivos de la evaluación del Plan de Igualdad son:

- Conocer el grado de cumplimiento del plan y su desarrollo en las distintas empresas del grupo.
- Verificar si se han alcanzado los objetivos propuestos.
- Evaluar la adecuación de los recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones a nivel de grupo.

Las personas y órganos que intervendrán en la evaluación del Plan de Igualdad son:

- La Dirección del grupo y de las distintas empresas: responsable de garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y de asignar los recursos necesarios para la correcta implementación del plan.
- La Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad: encargada de recibir y analizar la información relativa a la ejecución de las acciones en todas las empresas del grupo, así como los informes de seguimiento y cualquier otra información relevante durante toda la vigencia del plan.
- La plantilla del grupo: podrá participar mediante la cumplimentación de cuestionarios, encuestas o entrevistas que faciliten la elaboración de los informes de evaluación.

La Comisión de seguimiento, o las personas designadas a tal efecto, serán las encargadas de elaborar los informes correspondientes a las evaluaciones intermedias y final, a partir de la información y los datos recopilados en las distintas empresas del grupo durante el periodo correspondiente. Estos informes serán analizados y validados en el seno de la organización, garantizando la coherencia y aplicación homogénea del Plan de Igualdad en todo el grupo.

En los informes de evaluación se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- Evaluación de resultados: nivel de ejecución de las medidas, grado de cumplimiento de los objetivos y personas beneficiarias en el conjunto del grupo.
- Evaluación del proceso: análisis de la adecuación de los métodos y herramientas utilizadas, las dificultades encontradas en la implementación en las distintas sociedades y las soluciones adoptadas.
- Evaluación del impacto: valoración de los cambios producidos en materia de igualdad en el **Grupo Winfor** como consecuencia de la implantación del Plan de Igualdad.

## 13. Resolución de posibles discrepancias

Cuando en la Comisión de Seguimiento se planteen discrepancias en el ámbito del seguimiento o de la evaluación del Plan de Igualdad, se convocará a la Dirección de la empresa y al Comité de Empresa, en composición paritaria, con el fin de alcanzar un acuerdo sobre las mismas.

En caso de desacuerdo, la comisión negociadora del Plan de Igualdad podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos.

Así, en caso de que existan discrepancias en el seno de la Comisión de Seguimiento respecto a la aplicación del plan, siempre y cuando no se respete la resolución de las mismas o no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, estas podrán solucionarse de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (o acuerdo que lo sustituya), tal y como prevé el artículo 4.3.k):

“serán susceptibles de someterse a los procedimientos previstos en este Acuerdo (...) cualquier otra discrepancia en la negociación colectiva o en su aplicación, incluidos los diagnósticos y planes de igualdad que, a juicio de las partes, merezcan nuevas posibilidades de negociación. Es voluntad de las organizaciones firmantes de este ASAC superar la limitada concepción de nuestro sistema como un mero trámite previo a la vía procesal, conformando la voluntad real de impulsar planteamientos que favorezcan acuerdos totales o parciales”.

En caso de que sea necesario modificar el Plan de Igualdad, dichas modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que llevará a cabo los trabajos necesarios de adaptación del diagnóstico y de las medidas de actuación.

## 14. Procedimiento de modificación del plan de igualdad

Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que deberán ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, el plan de igualdad debe revisarse cuando concurren las siguientes circunstancias previstas en el artículo 9.2 del R.D. 901/2020:

- a) Cuando sea necesario como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
- 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 Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación de los estatutos jurídicos 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 convenios y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones que hayan 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.

Las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que realizará los trabajos que resulten necesarios de adaptación del diagnóstico y de las medidas de actuación.

## Cláusula final

El presente Plan de Igualdad refleja el compromiso del Grupo Winfor con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, constituyendo una herramienta clave para avanzar hacia una organización más equitativa, inclusiva y sostenible.

Las partes firmantes se comprometen a impulsar su correcta implantación, seguimiento y evaluación, garantizando su cumplimiento durante todo el periodo de vigencia.



## ANEXO 1. Resultados encuestas

Se ha puesto a disposición de las personas trabajadoras, las encuestas anónimas para valorar la percepción de estas con relación a los diferentes ámbitos analizados en el Plan de Igualdad. Las personas trabajadoras han contestado a las siguientes preguntas:

### ENCUESTA DEL PLAN DE IGUALDAD DEL GRUPO WINFOR

El **Grupo Winfor** está confeccionando el Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que regirá en la empresa durante los próximos cuatro años. Para que las medidas del plan se adecuen a su realidad, es importante conocer la opinión de la plantilla. Les pedimos su colaboración respondiendo esta breve encuesta, anónima y confidencial. Es un listado de preguntas relacionadas con los diferentes puntos analizados en el diagnóstico de situación (art. 7 RD 901/2020).

Edad
Menor de 29 años
Entre 30 y 45 años
Mayor de 45 años

1. En general, en la empresa se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

2. Un hombre y una mujer tienen las mismas oportunidades de ser contratados para ocupar un puesto de trabajo dentro de la empresa.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

3. Las mujeres y los hombres tienen las mismas posibilidades de acceder a los cursos y oportunidades de formación que ofrece la empresa.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

4. Las mujeres y los hombres tienen las mismas posibilidades de promocionar y crecer profesionalmente.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

5. ¿Crees que si una mujer y un hombre ocupan el mismo puesto de trabajo perciben el mismo salario?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

6. En general, se favorece el equilibrio de la vida familiar y personal.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

7. Conozco las medidas de conciliación que ofrece la empresa.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

8. El lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones internas y externas de la empresa no presentan estereotipos de género negativos.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

9. ¿Sabes a quién dirigirte en caso de sufrir o haber detectado una situación de acoso sexual y/o por razón de sexo en la empresa?

SI	NO
----	----

10. ¿Alguna vez han vivido un conflicto relacionado con la vulneración del principio de igualdad de mujeres y hombres dentro de la empresa?

SI	NO
----	----

11. Sugerencias o comentarios sobre la presencia del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa:

--

Pregunta	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Respuesta media	8,05	8,65	8,45	8,1	8,3	8,65	6,1	9,05	75% SI 25% NO	5% SI 95% NO

Sugerencias o comentarios sobre la presencia del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa:

- No tenemos jefas Mujeres, Se evitarían Gritos y conflictos en las reuniones. habría puntos que no se contemplan.
- Lo que observo es que si el número de candidatos femeninos en el mercado de las empresas desarrolladoras de software es del 20% en nuestra plantilla es menor.
- Si miramos los cargos directivos, director y C-Suite, hay 100% de hombres. No lo veo necesariamente como un problema, sino como una realidad que llama la atención
- Creo que es una empresa muy igualitaria en todos los sentidos y tiene en cuenta todo el esfuerzo que realiza cada empleado.
- *No conec la política de la empresa en aquest aspecte, em falta informació. Les puntuacions són sensacions, en cap cas em baso en fets. Com dic potser cal més informació, tot i que les sensacions i les interaccions amb companys són bones.*



## ANEXO 2. Estructura societaria y marcas representativas del Grupo Winfor

El Grupo Winfor está conformado, a nivel societario, por las siguientes razones sociales:

- **MF Winfor, S.L.U.**
- **Winfor Systems, S.L.U.**
- **Goed Comunicació, S.L.U.**
- **Foroquímica, S.L.**
- **Iarmoni Systems, S.L.**

Estas sociedades constituyen la base jurídica y administrativa del grupo, permitiendo el desarrollo de sus actividades empresariales en los distintos ámbitos de especialización.

A efectos de comunicación corporativa, posicionamiento de mercado e identidad visual, el Grupo Winfor se articula a través de las siguientes **marcas representativas**, que corresponden a sus principales líneas de actividad:

- **Winfor Consulting**
- **Winfor Systems**
- **Winfor Medtech**, que integra la sociedad y marca de **Iarmoni Systems, S.L.**
- **Winfor Marketing**, que integra las actividades y capacidades de **Egge** y **Mirall Digital** (ambas bajo la sociedad de Goed Comunicació, S.L.U.)

Estas marcas constituyen la referencia operativa y comercial del grupo ante clientes, partners y otros grupos de interés, y representan las unidades de negocio mediante las cuales se estructura la oferta de servicios y soluciones del Grupo Winfor.