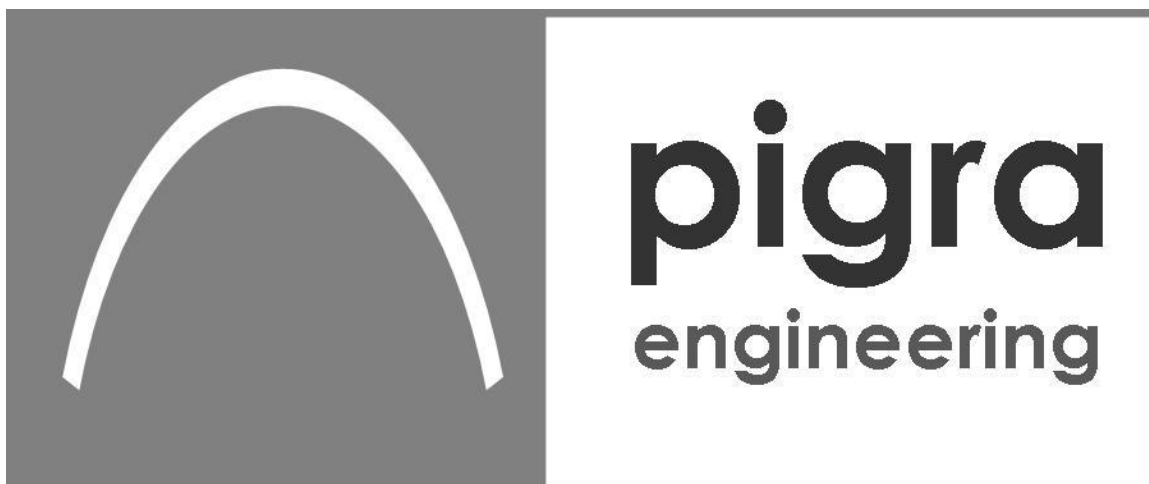


[Selecciona la fecha]

I PLAN DE IGUALDAD PIGRA ENGINEERING S.L2020



Gran Via Carles III, 58, E, 08028 Barcelona - t. 934 090 441 - f. 933 308 212 - e-mail: pigra@ciccp.es - www.pigra.es





ÍNDICE

- **1.Introducción**
- **2.COMPROMISO DE LA DIRRECCIÓN**
- **3.DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN**
- **4. ESTRUCTURA Y OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD**
 - **4.1.Estructura del Plan de Igualdad**
 - **4.2.Características del Plan de Igualdad.**
 - **4.3. Objetivos del Plan de igualdad.**
- **5. METODOLOGÍA DEL PLAN DE IGUALDAD**
- **6. MARCO LEGAL**
- **7. EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO DEL PLAN Y ÁREAS DE ANÁLISIS**
- **8. SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD**



1. INTRODUCCIÓN

Pigra Engineering S.l fundada en 1998, es una empresa de ingeniería civil formada por una amplia plantilla de profesionales altamente cualificados de dilatada experiencia en las áreas de actividad necesaria para desarrollar con éxito todo tipo de proyectos, direcciones de obra, asistencias técnicas y conservación y mantenimiento de todo tipo de obras.

PIGRA está reconocida como una de las principales empresas especialistas en túneles y obras subterráneas a nivel nacional e internacional. A su vez, nuestro equipo ha realizado obras que abarcan áreas que van desde la construcción de carreteras y autopistas, ferrocarriles, obras hidráulicas y saneamiento, transportes, estructuras, edificación y urbanización.

Pigra Engineering ofrece una extensa gama de servicios relacionados con la ingeniería civil, edificación y la gestión de proyectos. Esto nos permite proporcionar el soporte que nuestros clientes necesitan en proyectos de obra civil, medio ambiente, mantenimiento y explotación, en fases de estudio, diseño, ejecución y explotación.

El dinamismo y la calidad técnica de los profesionales que componen la plantilla de la empresa han sido y son el motor de expansión y consolidación de PIGRA como una consultoría de prestigio y reconocida experiencia, cuyo objetivo principal es brindar un servicio cuyo nivel supere las expectativas, y así mismo, la satisfacción de nuestros clientes, mediante la identificación de sus necesidades y la introducción de mejoras.

La empresa dispone de un equipo técnico formado por ingenieros de caminos, canales y puertos, ingenieros civiles, geólogos, facultativos de minas, sobrestantes de obras públicas, delineantes y administrativos.



2. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

Pigra Engineering S.L. declara que entre sus objetivos estratégicos, se compromete a establecer el desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como impulsar medidas para conseguir la igualdad real en la empresa, basándose en lo que establece la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Los principios por los cuales se rige nuestro código ético son los de responsabilidad social, integridad e independencia profesional, dignidad personal, veracidad, lealtad y diligencia.

Pigra Engineering se compromete a establecer medidas para la no discriminación, el respeto a la diversidad cultural en la empresa y el desarrollo de medidas que faciliten la conciliación familiar y laboral.

Pigra Engineering se compromete a fomentar una idea de empleo sostenible y calidad del contenido de nuestros puestos de trabajo, promoviendo así una mejora continua de las competencias de nuestros profesionales, por lo tanto, dar calidad de empleo a la plantilla.

La conciliación de vida personal y profesional, es un punto en el que Pigra se ha comprometido desde siempre con sus trabajadores, respetando el entorno personal y familiar de ellos buscando y estableciendo medidas que den respuestas a las necesidades de cada profesional.

Pigra se compromete a establecer medidas de igualdad y oportunidades entre los hombres y las mujeres de nuestra empresa, en los ámbitos de reclutamiento, comunicación, desarrollo profesional y sobre todo, en el ámbito de contratación y compensación.

La empresa tiene un cierto enfoque especial respecto a la de la empresa, se compromete a formar y promover la no discriminación por razón de edad, estado civil, orientación sexual, raza, religión o cualquier otra característica física, personal o social entre los trabajadores de Pigra Engineering.

Fdo: José Luís Blanch Gracia
Administrador único de Pigra Engineering S.L



3. DIAGNOSTICO DE LA SITUACIÓN

Pigra Engineering S.L, cuenta con una plantilla de edad media(de 24 a 63 años), con 4 hombres y 3 mujeres con un nivel de formación alto y técnico.

Pigra Engineering cuenta con una plantilla que se caracteriza por la estabilidad de empleo, donde la totalidad tienen contratos indefinidos con una antigüedad máxima de 22 años.

La conciliación de la vida laboral y familiar no ha sido nunca un condicionante importante para la empresa, ya que, el total de la plantilla, puede hacer frente a las medidas de conciliación adoptadas en la empresa, con un horario laboral de Lunes a Viernes de 8h diarias, siempre adecuando la posibilidad de modificación y adecuación de horarios para cada trabajador que lo necesite.

No se ha detectado discriminación salarial directa entre mujeres y hombres, ya que, el salario está establecido en base a la antigüedad, la categoría y el puesto de trabajo de cada trabajador.

Al ser una empresa pequeña, con pocos trabajadores y un administrador único, no hay muchas posibilidades de promoción dentro de la empresa, esto es, porque Pigra Engineering tiene una estructura organizativa horizontal.

El buen clima laboral que se detecta en la empresa se ve reforzado por la manera en la que Pigra Engineering gestiona la plantilla, siendo el jefe de dirección una persona cercana, que intenta siempre facilitar las cosas y fomentar la participación diaria de todos sus trabajadores.

Esto lo podemos comprobar, porque existe un gran compromiso de pertenencia a la empresa, que se ve reflejada en las relaciones que mantienen la dirección con la plantilla, en el desarrollo de actividades como la cena de Navidad, las comidas y desayunos diarios, momentos en los que se entablan nexos de unión, y las actividades de ocio impulsadas por la empresa.

No se ha detectado nunca situación de acoso por razón de sexo por parte de ningún trabajador ni ningún cargo directivo, al contrario, Pigra Engineering no permite ningún tipo de discriminación por razón de sexo y desarrolla su principal actividad en un sector que la sociedad, identifica con rol principalmente masculino.

4. ESTRUCTURA Y OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

4.1. El Plan de Igualdad se estructura de la siguiente manera:

- **Diagnóstico de la Situación:** Este diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa que ha aportado la empresa en materia de características de la plantilla, acceso, contratación, condiciones de trabajo promoción, retribución, conciliación de la vida personal y familiar, acoso sexual, las políticas de comunicación y sensibilización en igualdad de género.
- **Las características y objetivos del Plan de Igualdad:** Las características principales del plan de igualdad y el objetivo que pretende conseguir la empresa.
- **La metodología del Plan de Igualdad:** Las áreas más importantes a evaluar de la empresa.
- **Definiciones legales:** Todo el marco legal a lo que se refiere el plan de igualdad.
- **Evaluación del plan y áreas de análisis:** La finalidad de este programa de actuación es, por un lado definir las mejoras las desigualdades existentes y especificar medidas que garanticen que todos los procesos realizados en la empresa tengan integrado el principio de igualdad entre sexos.
- **Seguimiento del Plan de Igualdad**

4.2. Las características de este plan de igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de toda la plantilla, no se dirige exclusivamente a las mujeres.
- Tiene como principal objetivo, la transversalidad de género, es decir, una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres, lo que implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y en todos los niveles de la plantilla.
- Es de carácter preventivo, pretende eliminar cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo que haya en la empresa.
- Uno de sus principios básicos es la participación a través del diálogo entre la dirección y el conjunto de la plantilla.
- Este plan de igualdad, está abierto a los cambios en función de las necesidades futuras que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- La empresa garantiza y se compromete a dar los recursos humanos y materiales necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación del plan.



4.3. Los objetivos de este Plan de igualdad son:

Objetivos generales:

- Conseguir la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en todas las escalas de la empresa, garantizando la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Asegurar por completo la eliminación de discriminación, tanto directa como indirecta en los procesos de selección, formación, promoción, retribución etc...

Objetivos específicos:

- Concienciar y formar a toda la plantilla en materia de igualdad entre hombres y mujeres.
- Mejorar la proporcionalidad entre hombres y mujeres en toda la plantilla, sobre todo, en los puestos que predominen los hombres.
- Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de todos los componentes de la plantilla.
- Generar una cultura empresarial de compromiso de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en toda la plantilla mediante la implantación de medidas sobre el acceso al empleo, retribución, formación y contratación.
- Elaborar y difundir un protocolo de prevención, detección y actuación en materia de acoso sexual y por razón de sexo y orientación sexual o identidad de género.
- Formalizar el uso de una comunicación no sexista dentro de la organización.

5. METODOLOGÍA DEL PLAN DE IGUALDAD

lo estructuraremos en 6 partes:

1. **Cultura de la empresa en materia de igualdad y responsabilidad social corporativa:** Están vinculadas a la misión y la visión de Pigra Engineering y a los valores que promueve que son la igualdad entre hombres y mujeres y la responsabilidad social corporativa.
2. **La comunicación en la empresa y el uso no sexista del lenguaje:** Para comunicarnos, no solo es importante la comunicación, sino además el cómo lo hacemos, es decir, evitar incoherencias que pueden surgir elaborando mejoras en igualdad pero con un uso discriminatorio del lenguaje. Utilizar un buen lenguaje ayuda a que se cambien ciertos conceptos y posturas habituales.
3. **Políticas de selección y contratación:** Esta política debe estar orientado de tal manera que evite que el sexo o la situación personal de una persona sea un condicionante para formar parte la plantilla, esto lo haremos adoptando políticas neutras.
4. **Política salarial:** Esta política debe estar basada en función de criterios objetivos, es decir, no debe haber ningún tipo de variación ligada de manera directa o indirectamente al sexo o situación personal de la persona trabajadora. La política salarial de Pigra Engineering, se establece mediante la valoración que se tiene del trabajo realizado y de la responsabilidad asumida por cada personal.
5. **Desarrollo profesional, formación y promoción:** La empresa debe dar acceso a la formación por igual a toda la plantilla, permitir que todos puedan optar a la misma formación en base a su categoría y puesto de trabajo. Respecto a la promoción, como hemos explicado anteriormente, al ser una empresa pequeña, no existe mucha posibilidad de promoción dentro de ella.
6. **Prevención del acoso moral y sexual por razón de sexo.** Pigra cuenta con una política de prevención de riesgos laborales que incorpora una conducta y un protocolo de prevención del acoso entre los trabajadores de la empresa, ya sea por razón de sexo, religión u orientación sexual. En cual también se plasma un código de conducta respecto a las personas que hayan sufrido violencia de género.
7. **Conciliación de la vida profesional y personal**
La empresa pondrá medidas para la conciliación de la vida profesional y personal, para garantizar este derecho a todos los trabajadores de la organización, se realizarán reuniones personales para saber el estado familiar de cada componente.

6. MARCO LEGAL

- **Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres (art.3 Ley orgánica 3/2007)**

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

- **Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo (art.5 Ley orgánica 3/2007)**

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

- **Promoción de la igualdad en la negociación colectiva (art.43 Ley orgánica 3/2007)**

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

- **Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor (art. 28 Estatuto de los trabajadores)**

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

- **Discriminación por embarazo o maternidad (art. 8 Ley orgánica 3/2007).**

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el Embarazo.

- **Indemnización frente a represalias (art. 9 Ley orgánica 3/2007).**

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo,



destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

- **Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias (art. 10 Ley orgánica 3/2007)** Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema De reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

7. EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO DEL PLAN Y ÁREAS DE ANÁLISIS

ÁREA 1: CULTURA DE LA EMPRESA EN MATERIA DE IGUALDAD Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Objetivos específicos

Difundir en toda la plantilla el compromiso con la igualdad por parte de la empresa

Promover y comunicar la importancia del principio de igualdad y no discriminación, sensibilizar a la plantilla de Pigra Engineering S.L en materia de igualdad, tanto, en el momento de incorporarse como a lo largo de su carrera profesional en la organización.

Sensibilizar y formar sobre igualdad en el trato de oportunidades a toda la plantilla.

Se hará referencia en materia de igualdad en todos los cursos, foros... en los que participe la empresa.

Indicadores de la Evaluación

Formar y sensibilizar al personal encargado de comunicar las decisiones en este caso el área de administración y RRHH en materia de igualdad en el **plazo de 2 meses**, desde la aprobación de este Plan de igualdad

Responsable

Dirección de la empresa, Administración y RRHH.

Medios de difusión

Comisión de Igualdad, Web de Pigra y tableros de anuncios de la oficina.

Calendario:

Durante la vigencia del Plan de Igualdad.



ÁREA 2: LA COMUNICACIÓN EN LA EMPRESA Y EL USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE

Objetivos específicos

Desarrollar un sistema de comunicación interna que garantice una adecuada gestión de toda la información Relativa a igualdad de género.

Medir anualmente el número de acciones llevadas a cabo por Pigra Engineering para la introducción de la igualdad de oportunidades en la cultura y política de la empresa.

Indicadores de la Evaluación

Número de comunicaciones y acciones realizadas durante el primer año del Plan de Igualdad.

Responsable

Dirección, RRHH.

Medios de difusión

Comisión de Igualdad, Web de Pigra y tableros de anuncios de la oficina.

Calendario

Durante la vigencia del Plan de Igualdad.

<p>ÁREA 3: Políticas de selección y contratación</p>
<p>Objetivos específicos</p>
<p>Asegurar la total objetividad en los procesos de selección.</p> <p>Garantizar que los procesos de acceso y selección cumplan con el principio de igualdad de trato y oportunidades, así como promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en la Empresa</p> <p>Las entrevistas de trabajo se concertarán y celebrarán atendiendo, en todo momento, únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, eligiendo a los mejores profesionales por medio de una selección basada en el mérito y las capacidades de los candidatos, sin considerar contenidos de carácter existencial ni cuestiones relativas a las situaciones de maternidad, paternidad o al disfrute de descansos por nacimiento.</p> <p>Publicar vacantes que se produzcan y sus requisitos por los medios de comunicación habituales en la empresa.</p> <p>Incluir explícitamente en la oferta de empleo mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura a puestos y ocupaciones masculinizadas (<i>ejemplo: buscamos ingenieras e ingenieros"- "Buscamos hombres y mujeres que cumplan los siguientes requisitos"</i>)</p>
<p>Indicadores de la Evaluación</p>
<p>Se realizarán evaluaciones semestrales sobre la situación en materia de igualdad, en aras de observar el desarrollo de las contrataciones de mujeres, gestionando la información corporativa en clave de género.</p> <p>Se realizarán evaluaciones semestrales recabando información sobre la contratación a tiempo parcial para valorar las repercusiones que para las mujeres tiene este contrato en la empresa.</p> <p>Se realizarán evaluaciones semestrales sobre la presencia de mujeres y hombres en los diferentes puestos.</p> <p>Se garantizará, siempre que sea posible, que en todos los procesos de selección, entre los candidatos finalistas, haya una presencia equilibrada entre mujeres y hombres.</p>
<p>Responsable</p>
<p>Departamento de Dirección y Recursos Humanos</p>
<p>Medios de difusión</p>
<p>Comisión de Igualdad, página web de Pigra y Tablón de anuncios.</p>
<p>Calendario</p>
<p>Desde la Formación del Plan de Igualdad</p>

<p>ÁREA 4. Política salarial</p>
<p>Objetivos específicos</p>
<p>Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor.</p> <p>La Dirección y el Departamento de RRHH analizará las desviaciones detectadas en materia retributiva para aproximarse al principio de equidad: Igualdad de retribución por trabajo de igual valor. Para ello, es necesario establecer indicadores que relacionen diferencias salariales por grupos y antigüedad con el objeto de tutelar que las diferencias tiendan a reducirse a fin de garantizar la aplicación del principio de equidad a idéntica responsabilidad.</p>
<p>Indicadores de la Evaluación</p>
<p>Durante la duración del presente Plan, se realizará semestralmente un informe en el que se incluirá la brecha salarial existente en cada momento y según lo establecido en la legislación vigente. Del mismo modo, se aportará a petición de la Comisión, datos salariales actualizados del Diagnóstico de situación, con la finalidad de adoptar medidas que permitan su reducción, garantizando el principio de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.</p> <p>Porcentaje de retribución salarial de los hombres y de las mujeres.</p>
<p>Responsable</p>
<p>Departamento de Dirección y Recursos Humanos</p>
<p>Medios de difusión</p>
<p>Comisión de Igualdad.</p>
<p>Calendario</p>
<p>Desde la Formación del Plan de Igualdad</p>

<p>ÁREA 5. Desarrollo profesional, formación y promoción</p>
<p>Objetivos específicos</p>
<p>Formación continua en género e igualdad de oportunidades a las personas responsables de la gestión de recursos humanos.</p> <p>Realizar un Plan de formación en función de las necesidades requeridas para cubrir puestos de trabajo superiores o para mejorar el desarrollo personal</p> <p>Elaborar una campaña de sensibilización en igualdad de oportunidades para hombres y mujeres para toda la plantilla de la empresa, informando sobre el plan de igualdad.</p> <p>Mejorar las posibilidades de promoción de mujeres. En igualdad de condiciones, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos o grupos profesionales en los que estén menos representadas.</p> <p>Garantizar la igualdad de trato de oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, velando que se cumplan los criterios establecidos en el organigrama de la empresa, fundamentados en los conocimientos, la experiencia y competencias de la persona trabajadora.</p>
<p>Indicadores de la Evaluación</p>
<p>Reporte anual de los perfiles de las mujeres susceptibles de ser asimiladas a tituladas. • Se realizará un análisis desagregado por sexo, de manera anual, que comprenderá los tipos de baja más frecuentes.</p>
<p>Responsable</p>
<p>Departamento de Recursos Humanos</p>
<p>Medios de difusión</p>
<p>Comisión de Igualdad.</p>
<p>Calendario</p>
<p>Desde la Formación del Plan de Igualdad</p>

<p>ÁREA 6. Prevención del acoso moral y sexual por razón de sexo.</p>
<p>Objetivos específicos</p>
<p>Evitar cualquier tipo de acoso en la empresa.</p> <p>Formación continua a la totalidad de la plantilla en la problemática del acoso</p> <p>Se considera acoso toda conducta, declaración o solicitud que, realizada con una cierta reiteración y sistematicidad, pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta o intimidatoria, siempre que se produzca en el lugar de trabajo o con ocasión de éste y que implique el insulto, menosprecio, humillación, discriminación o coacción de la persona protegida en el ámbito psicológico, sexual y/o ideológico, pudiendo llegar a lesionar su integridad a través de la degradación de las condiciones de trabajo, cualquiera que sea el motivo que lleve a la realización de esta conducta.</p>
<p>Indicadores de la Evaluación</p>
<p>Durante la vigencia del presente Plan se realizará anualmente un informe en el que se incluirán las medidas adoptadas en esta materia en atención a las denuncias presentadas.</p> <p>Se promoverá un trato cortés, respetuoso y digno hacia y entre todas las personas trabajadoras.</p> <p>Durante la vigencia del Plan se realizarán campañas de difusión y concienciación contra el acoso sexual.</p> <p>Se realizarán campañas de concienciación y denuncia de la violencia de género.</p>
<p>Responsable</p>
<p>Departamento de Recursos Humanos</p>
<p>Medios de difusión</p>
<p>Comisión de Igualdad.</p>
<p>Calendario</p>
<p>Desde la Formación del Plan de Igualdad</p>

ÁREA 7. Conciliación de la vida profesional y personal.
Objetivos específicos
<p>Favorecer medidas de conciliación de la vida personal y profesional de la plantilla de trabajadores y trabajadoras, con especial interés en extender las medidas de conciliación a los hombres trabajadores de la empresa.</p> <p>Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando sobre ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla. Seguir garantizando que personas que se acojan a una jornada distinta de la habitual no vean menoscabado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción y ascenso, retribución y acceso a la formación.</p>
Indicadores de la Evaluación
<p>Recopilar trimestralmente datos estadísticos desagregados por sexo, puesto y tipo de contrato de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación y trasladar la información a la Comisión de Seguimiento.</p> <p>Informar trimestralmente a la Comisión de los datos relativos al número de personas que se han acogido a situaciones de excedencia, reducción de jornada o adaptaciones de jornada relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</p>
Responsable
Departamento de Recursos Humanos
Medios de difusión
Comisión de Igualdad.
Calendario
Desde la Formación del Plan de Igualdad

. Full 172.922 NIF: B-61607438

. 30.522 Secció General

. mercantil de B

. inscrita

. Pigra engineering



8. SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

Al ser un plan de Igualdad que se va a desarrollar en la empresa por primera vez debemos destacar que no hay ninguna acción implantada, no obstante la Comisión de Igualdad se compromete a reunirse, al menos cada tres meses, o cuando la misma estime para determinar cómo se están desarrollando las acciones pactadas en el mismo, debiendo dejar por escrito en las actas el seguimiento de las acciones pactadas en el mismo.

Se acuerda una vigencia de este primer Plan de igualdad de cuatros años desde la firma de esta.

La persona designada como responsable del Plan de Igualdad es: **AVE MAÍA VILLALBA MENSENE**, del departamento de Administración y Recursos humanos de la empresa.

Composición del Comité del Plan de Igualdad Actual:

NOMBRE Y APELLIDOS	Cargo
Ave María Villalba Mensene	Secretaria Administrativa del departamento de Administración y RRHH
José Luís Blanch Gracia	Administrador único y Director General de la empresa.

Acuerdan la aprobación del este Plan de Igualdad,

Barcelona, 07 d'Octubre de 2020.

Sgt.: Josep Lluís Blanch Gracia

Ave M^a Villalba Mensene

PIGRA ENGINEERING, S.L



Pigra engineering, sl. Inscrita al Registre Mercantil de Barcelona, Volum 30.522, Secció General, Foli 0062, Full 172.927 NIF: B 61 607 438

