



I PLAN DE IGUALDAD Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

NOVANDIS SEGURIDAD, S.L.
Plan nº 001/23



SISTEMA DE GESTIÓN DE LA IGUALDAD		
EMPRESA		Novandis Seguridad, S.L.
Nº REGISTRO		001/23
FECHA	VERSIÓN	MOTIVO
03/2023	1.0	I Plan de Igualdad

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	4
2. ENTIDAD	5
2.1. Ficha de datos	5
2.2. Presentación	5
2.3. Estructura Organizativa.....	7
3. PROMOCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	8
4. COMISIÓN NEGOCIADORA Y COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	10
4.1. Comisión Negociadora.....	10
4.2. Comisión de Seguimiento	10
5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PERIODO DE VIGENCIA.....	11
6. AUDITORÍA RETRIBUTIVA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.....	11
6.1. Introducción	11
6.2. Auditoría Retributiva con perspectiva de género.....	12
6.3. Conclusiones y propuestas de actuación.....	30
7. OBJETIVOS DEL PLAN.....	31
7.1. Objetivos específicos	31
8. MEDIDAS.....	¡Error! Marcador no definido.
9. PROCEDIMIENTO DE SEGUIMIENTO Y MODIFICACIÓN.....	59
10. SISTEMA DE EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS	61
11. CALENDARIO	63
12. PRESUPUESTO	63
13. CONFORMIDAD	63
ANEXO I. Acta de Constitución Comisión de Igualdad	64
ANEXO II. Herramienta Valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género	65
ANEXO III. Registro retributivo del año 2022.....	66

1. INTRODUCCIÓN

La realización de este Plan de Igualdad obedece al cumplimiento del Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo que modifica el apartado 2 del artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y que regula los planes de igualdad para empresas de 50 o más personas en plantilla.

A continuación, se resume el marco legal en materia de igualdad que se ha venido desarrollando desde diferentes ámbitos: internacional, comunitario y nacional.

ÁMBITO INTERNACIONAL

Naciones Unidas (ONU). El principio de igualdad se reconoce en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que se destaca, la Primera Declaración de Derechos Humanos, el Convenio Internacional sobre Derechos Políticos y Civiles y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1979 y ratificada por España en 1984.

Además, hasta la fecha se han celebrado cuatro conferencias mundiales sobre las mujeres (México 1975, Copenhague 1980, Nairobi 1985 y Beijing 1995). Estas conferencias han impulsado las políticas de igualdad entre mujeres y hombres, fundamentalmente la celebrada en Beijing, donde el objetivo prioritario fue la eliminación de todos aquellos obstáculos que dificultan la participación de las mujeres en la vida pública y privada.

La organización internacional del trabajo (OIT), considera a la igualdad como un derecho humano y fundamental para alcanzar el objetivo mundial de que todas las personas cuenten con un trabajo decente, respondiendo así, al objetivo principal de la OIT.

ÁMBITO COMUNITARIO

La igualdad ha constituido uno de los principios fundamentales de la Constitución de la Unión Europea, y así queda reflejado en el Tratado de Ámsterdam (1990) donde se conceptualiza las discriminaciones indirectas aún persistentes, para cuya eliminación resulta preciso reconocer y legitimar las acciones positivas. En la Unión Europea se ha desarrollado un marco jurídico normativo comunitario en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y de trato relativas a ampliación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo y al acceso a bienes y servicios y su suministro, respectivamente.

ÁMBITO NACIONAL

La Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y hace una prohibición expresa a la discriminación por razón de sexo (artículo 14) y establece la obligación de los poderes públicos para que la igualdad sea real y efectiva (artículo 9.2). Desarrollando esta obligación se ha aprobado la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que incorpora al ordenamiento español dos directivas europeas en materia de igualdad de trato.

En esta Ley se ratifica la necesidad de fortalecer la lucha por la eliminación de cualquier forma de discriminación por razón de sexo y de modificar los estereotipos sociales que impiden alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres.

En concreto, la LOIEMH presta especial atención a las organizaciones laborales que, como agentes de desarrollo económico, son susceptibles de incorporar medidas para corregir desigualdades en el ámbito de las relaciones laborales.

Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombre en el empleo y la ocupación.

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

2. ENTIDAD

2.1. Ficha de datos

Tabla 01: Datos básicos de la empresa

Denominación social	Novandis Seguridad, S.L.
C.I.F.	B54781430
Dirección social	C/ Concejal Emilio Tárraga, 6, 1º C
Municipio	Pilar de la Horadada
Provincia	Alicante
Teléfono	900 15 10 88
Web	www.novandis.es
Sector Actividad	Vigilancia y Protección
CNAE	8010
Año de constitución	2014
Persona de contacto	Samuel López Pérez
Cargo	Director
email	direccion@novandis.es
Fecha de recogida diagnóstico	AÑO 2022 (desde 01/01/22 al 31/12/22).
Fecha de finalización del Informe	OCTUBRE/ 2023

Tabla 02: Persona responsable del Plan

Nombre	Samuel López Pérez
Cargo	Director
email	direccion@novandis.es

2.2. Presentación

Novandis Seguridad, S.L. ofrece a sus clientes soluciones en materia de Seguridad Privada, Vigilancia y Protección. La empresa tiene como ámbito de actuación la Comunidad Valenciana y la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Es una Empresa de Seguridad inscrita con el número 4046 en el Registro Nacional de Seguridad Privada del Ministerio del Interior. Está autorizada para prestar servicios de Vigilancia y Protección de bienes, establecimientos, lugares y eventos, tanto públicos como privados, así como de las personas que pudieran encontrarse en los mismos, acorde a la Ley 5/2014 de Seguridad Privada de 4 de abril.

El Plan de Igualdad, constituido por un diagnóstico de situación y un plan de acción, constituye el instrumento esencial para la gestión de la igualdad.

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha realizado un profundo análisis de la situación de Novandis Seguridad en esta materia, llegándose a un diagnóstico claro de la situación presente.

Se han valorado como fuentes de información el organigrama de la empresa, el registro retributivo y siguiendo la metodología aplicable a los estudios de género, se han recogido los datos desagregados por sexos facilitados por el departamento de Recursos Humanos y las opiniones recogidas en entrevistas y cuestionarios.

En el diagnóstico, en virtud del artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se ha procedido a recabar toda la información y a su análisis posterior de forma cuantitativa y cualitativamente.

Gracias a este diagnóstico, se ha llevado a cabo un listado de objetivos de mejora, incidiendo sobre todo en aquellos campos que han obtenido peores resultados en el diagnóstico de situación.

Ligados a estos objetivos van las acciones que se han establecido para paliar las carencias halladas y conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre todas las personas trabajadoras de la empresa.

Este Plan nace con el propósito de ser una herramienta efectiva de trabajo, y para ello la Comisión Negociadora designa a una Comisión para el seguimiento del Plan que se reunirá de forma periódica y velará por la realización de lo contemplado en el mismo.

La Comisión Negociadora se ha constituido de forma paritaria con representación de la Dirección de la empresa y representación de los sindicatos mayoritarios del sector que han concurrido tras la oportuna invitación.

En conclusión, nos encontramos con un instrumento de trabajo consensuado por los/as integrantes de la Comisión Negociadora del Plan y con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres.

Una vez finalizado este primer Plan, se procederá a la realización de otras líneas de actuación en base a la evaluación de resultados y de impacto del Plan.

Con base a las necesidades detectadas y las posibilidades del consistorio, este Plan se ha planteado con una vigencia de 4 años. Las áreas de intervención contemplan las materias de acceso al empleo, formación, comunicación, lenguaje e imagen no sexista, contratación y retribuciones.



2.3. Estructura Organizativa

- Dpto. Seguridad
- Jefe/a Seguridad
- Vigilante Seguridad

Nota: Los puestos de Dirección y Jefa de Administración están en régimen de Autónomo y no se contemplan en este diagnóstico ni en la VPT al no ser personal contratado por la empresa como personal laboral.

3. PROMOCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD



PROMOCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE NOVANDIS SEGURIDAD, S.L.

Mediante el presente escrito y en virtud de lo dispuesto en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, la empresa **NOVANDIS SEGURIDAD, S.L.**, C.I.F. B-54781430 y domicilio en C/ Concejal Emilio Tárrega, nº6, piso 1º C, CP: 03190, en Pilar de la Horadada, (Alicante), CNAE: 8010, Convenio Colectivo aplicable: Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad para el año 2021 (Código de convenio: 99004615011982), promueve la **negociación de su plan de igualdad y diagnóstico previo** y EXPONE:

1º Que la persona abajo firmante, ostenta legitimación por parte de NOVANDIS SEGURIDAD, S.L para negociar el plan de igualdad y su diagnóstico previo.

2º Que el ámbito de negociación del plan de igualdad y su diagnóstico previo es la empresa, que cuenta con un centro de trabajo, sito en:

C/ Concejal Emilio Tárrega, nº6, piso 1º C, CP: 03190, en Pilar de la Horadada, (Alicante).

Nº de personas trabajadoras: 50.

¿Cuenta con Representación legal o sindical de las personas trabajadoras?:

Sí No

3º Que las materias objeto de negociación de conformidad con el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el citado Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, serán al menos:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina



- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Violencia de género
- Lenguaje y comunicación no sexista
- Salud Laboral

4º Que la empresa señala como domicilio a efectos de comunicaciones C/ Concejal Emilio Tárraga, nº6, piso 1º C, CP: 03190, en Pilar de la Horadada, (Alicante), y como persona de contacto a D. Samuel López Pérez.

Y para que conste a los efectos oportunos firma la presente.

En Pilar de la Horadada, a 17 de octubre de 2022.

D. Samuel López Pérez. Director General.

Firmado/ RECIBÍ

(Nombre, apellidos y DNI trabajador que recibe la comunicación)

4. COMISIÓN NEGOCIADORA Y COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

4.1. Comisión Negociadora

El presente Plan de Igualdad ha sido elaborado y negociado en el seno de la Comisión Negociadora de Igualdad, constituida el 20 de enero de 2023, integrada por representantes de la empresa y, al no contar la empresa con RLT, con representación de los sindicatos mayoritarios del sector y del territorio y cuya acta de constitución se adjunta en el Anexo I:

Tabla 03: Comisión Negociadora

	NOMBRE	CARGO	DEPARTAMENTO
Representación de la empresa	D. Samuel López Pérez	Director	Dirección
	Dña. Antonia Abril Elvira	Jefa Administración	Administración
	D. Luis Alberto Castillo Manzano	Jefe Seguridad	Seguridad
Representación de la plantilla	Dña. Luisa Cubero Rincón	Responsable de Igualdad del sector de seguridad y servicios auxiliares FESMC-UGT	UGT
	Dña. Paloma Vázquez Laserna	Secretaria de Mujeres de CCOO del Hábitat	CC.OO.
	Dña. Vanesa Navarro Rodríguez	Secretaria Estatal Igualdad FTSP-USO	FTSP-USO

4.2. Comisión de Seguimiento

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad quedará constituida en el momento de aprobación del plan. Quedando constituida de la siguiente forma:

Tabla 04: Comisión de Seguimiento

	NOMBRE	CARGO	DEPARTAMENTO
Representación de la empresa	D. Samuel López Pérez	Director	Dirección
	Dña. Antonia Abril Elvira	Jefa Administración	Administración
	D. Luis Alberto Castillo Manzano	Jefe Seguridad	Seguridad
Representación de la plantilla	Dña. Luisa Cubero Rincón	Responsable de Igualdad del sector de seguridad y servicios auxiliares FESMC-UGT	UGT
	Dña. Paloma Vázquez Laserna	Secretaria de Mujeres de CCOO del Hábitat	CC.OO.
	Dña. Vanesa Navarro Rodríguez	Secretaria Estatal Igualdad FTSP-USO	FTSP-USO

Este órgano velará por:

- El cumplimiento de la programación anual de las acciones concretas a llevar a cabo.
- Revisión y, si fuera necesario, actualización del diagnóstico para dar respuesta a los posibles cambios relevantes en la empresa.
- Evaluar y analizar el grado de cumplimiento y consecución de los objetivos del Plan.
- Resolver las dudas o discrepancias de aplicación que hayan podido surgir.
- Identificar nuevos ámbitos prioritarios de actuación.

- Elaborar informes anuales de evaluación seguimiento del Plan.

El objetivo de este seguimiento y evaluación es conocer si las acciones previstas se están realizando o si surgen dificultades de su puesta en marcha. Y, en este caso, cómo se resuelven.

Para lograr la puesta en marcha del Plan de Igualdad, la Comisión de Seguimiento deberá estar formada a partes iguales por la representación de la empresa y por la representación legal de la plantilla.

En caso de discrepancias en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan de igualdad, cualquiera de las partes que integran la comisión de Seguimiento podrá acudir a los órganos de mediación y arbitraje designados para ello. Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), o en su caso el organismo autonómico similar que tenga la competencia.

En todo caso, la Comisión de Seguimiento deberá reunirse cada seis meses. De manera anual se realizará un informe de evaluación del avance, progreso y evolución del Plan de Igualdad y de las medidas incluidas en el mismo.

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PERIODO DE VIGENCIA

ÁMBITO

El presente Plan de Igualdad se aplicará a la empresa Novandis Seguridad, S.L. en sus centros de trabajo de Alicante y Murcia entrará en vigor al día siguiente a su firma por las personas integrantes de la Comisión Negociadora de Igualdad.

VIGENCIA

Este Plan de Igualdad tendrá una vigencia de **cuatro** años. Desde el 03/01/2024 al 02/01/2028.

Las medidas deberán ser revisadas y evaluadas con una periodicidad **anual**.

6. AUDITORÍA RETRIBUTIVA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

6.1. Introducción

La **auditoría retributiva** es un análisis del sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completo, para comprobar que cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Su objetivo final es identificar brechas salariales y poner en marcha las medidas para garantizar la igualdad retributiva entre géneros.

Debe permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar dicha igualdad y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

El análisis se extenderá a todos los niveles jerárquicos de la empresa y a su sistema de clasificación profesional, incluyendo datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución, así como a los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascensos.

6.2. Auditoría Retributiva con perspectiva de género

6.2.1. Sistema de valoración de los puestos de trabajo (SVPT)

6.2.1.1. Metodología

La realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa requiere previamente de una valoración de los puestos de trabajo.

Esta valoración tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral, siempre bajo la mirada de la perspectiva de género.

La valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa, ofrecer confianza respecto de sus resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos.

Conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes:

- a) Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.
- b) Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
- c) Se entiende por condiciones profesionales y de formación aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.
- d) Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

A tales efectos, podrán ser relevantes, entre otros factores y condiciones, con carácter no exhaustivo, la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, en la medida en que satisfagan las exigencias de adecuación, totalidad y objetividad a que se refiere el apartado siguiente en relación con el puesto de trabajo que valoran.

Una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad. La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria. La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore. La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género. (R.D. 902/2020, art.4).

A los efectos de valoración de los puestos de trabajo, serán de aplicación los métodos analíticos que permitan la asignación de una puntuación o valor numérico a los factores analizados (art.8.1.a) 1º del R.D. 902/2020). Los métodos analíticos (cuantitativos) se presentan por lo tanto como los apropiados para realizar una valoración desde el punto de vista de la igualdad de género, permitiendo establecer uno de los componentes más importantes del principio de igualdad salarial denominado “**trabajo de igual valor**”.

Para este análisis se ha utilizado la herramienta propuesta por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, “Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo” (versión abril 2022) que **ofrece a las empresas la posibilidad de valorar sus puestos de trabajo bajo la perspectiva de género.**

La valoración de los puestos de trabajo efectuada conforme a esta herramienta cumple con los requisitos formales exigidos por el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

El método analítico utilizado es el Método por Puntos, reconocido por la Oficina Internacional del Trabajo (OIT). Este método responde adecuadamente a los criterios de ausencia de prejuicios sexistas.

El objetivo de todo método de evaluación de los empleos es determinar, por medio de criterios comunes, las características de los empleos de una empresa para establecer su valor relativo. En el contexto de la igualdad de remuneración, permite comprobar de manera más precisa que **los empleos con predominio de mujeres y los empleos con predominio de hombres de igual valor reciben la misma remuneración.**

Se han considerado en detalle las descripciones de cada una de las tareas a valorar, teniendo presente que **se valora el Puesto de Trabajo y no a la persona que lo ocupa.**

Se ha mantenido un único criterio de evaluación para todos los puestos, teniendo en cuenta que para la asignación de un grado en cualquier Factor o Subfactor, no es indispensable que la tarea que se valora se ajuste a la totalidad de las definiciones de este, aunque en conjunto den una idea de nivel que ayuda a la adjudicación de un grado.

Cuanto más puntos tenga un puesto, más importantes es para la empresa y, por tanto, merece una remuneración más alta. Se parte del supuesto de que la puntuación más alta posible es de 1.000 puntos.

6.2.1.2. Definición de conceptos

Para recoger la intensidad con la que se hace presente cada categoría de factores en un determinado puesto, se descompone en factores, subfactores y niveles que recogen todos los posibles valores que se puedan adoptar, definidos de forma que exista el menor número de problemas de subjetividad a la hora de asignarlos a los distintos puestos.

El procedimiento de valoración de puestos de trabajo se construye a partir de los siguientes elementos:

- **Categorías de factores de valoración**

Los factores de valoración que componen este procedimiento se han agrupado conforme a la clasificación establecida en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, siendo necesarios y suficientes para evaluar todas las tareas ejecutadas en la empresa.

A. Naturaleza de las funciones o tareas: es el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.

B. Condiciones educativas: aquellas que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.

C. Condiciones profesionales y de formación: aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.

D. Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño: aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

- **Factores y Subfactores**

Son los elementos en los que se desagrega la clasificación anterior, todos aquellos componentes que permiten apreciar las características de un determinado puesto de trabajo, cumpliendo los requisitos de rigor metodológico -carácter común, variabilidad, relevancia, gradualidad- y de la ausencia de prejuicios sexistas:

Naturaleza de las funciones o tareas:

A.1 Polivalencia o definición extensa de obligaciones: busca visibilizar la totalidad de tareas atribuidas al puesto de trabajo, valora la versatilidad y los requerimientos en cuanto a capacidad de alternar entre funciones distintas o de distinta naturaleza, teniendo en cuenta tanto la heterogeneidad de estas tareas como la frecuencia con que se realizan. El número de funciones atribuidas a un puesto de trabajo, o el carácter heterogéneo de estas, no guarda relación con la ubicación del puesto en el organigrama de la empresa.

A.2 Esfuerzo físico:

A.2.1 Posición continuada y posturas forzadas: refleja la frecuencia de posturas continuadas, como estar de pie, y de posiciones incómodas o forzadas.

A.2.2 Movimientos repetitivos: refleja la frecuencia de realización de movimientos repetitivos o continuos durante la ejecución del trabajo.

A.2.3 Esfuerzo visual: evalúa los requerimientos del puesto de trabajo relativos a la realización de un esfuerzo visual continuado.

A.2.4 Esfuerzo auditivo: mide la duración y la intensidad del esfuerzo auditivo requerido por el puesto de trabajo.

A.2.5 Otros tipos de esfuerzo físico: valora el esfuerzo físico ocasionado al realizar actividades como: limpiar, fregar, movilizar personas, manipular cargas, levantar pesos, empujar algo, aplicar fuerza a alguna cosa, cavar, picar, girar una manivela, desplazarse a pie, realizar actividades manuales que exigen fuerza o resistencia, utilizar equipos de protección que causan incomodidad, etc. Considera la intensidad y la frecuencia con que se realiza el esfuerzo físico.

A.3 Esfuerzo mental: evalúa la duración y la frecuencia de las tareas que requieren una concentración mental intensa.

A.4 Esfuerzo emocional: refleja las exigencias del puesto ante las situaciones de estrés o presión derivadas de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, incluyendo la necesidad tanto de ser flexible como de regular las propias emociones durante las interacciones que se realizan con otras personas.

A.5 Responsabilidad de organización, coordinación y supervisión:

A.5.1 Responsabilidad de organización y coordinación: evalúa la responsabilidad atribuida al puesto de trabajo de forma directa o delegada relativa a la planificación, organización, dirección y coordinación de las tareas de otras personas, así como sobre la formación de otras personas.

A.5.2 Responsabilidad de supervisión de resultados y calidad: mide la responsabilidad sobre los resultados y la calidad del trabajo propio y de otras personas.

A.6 Responsabilidades funcionales:

A.6.1 Responsabilidad sobre el bienestar de las personas: evalúa la responsabilidad del cuidado, el desarrollo intelectual y emocional, la salud, la seguridad y el bienestar físico, mental y social de las personas.

A.6.2 Responsabilidad económica: evalúa el alcance de la responsabilidad sobre el dinero, presupuestos y administración económica, así como sobre máquinas, aparatos, edificios, entorno o recursos materiales.

A.6.3 Responsabilidad sobre información confidencial: evalúa la responsabilidad derivada de las tareas del puesto que requieren trabajar con información y datos confidenciales. Ha de evaluarse tanto el tipo de información con que se trabaja, como las consecuencias para la empresa de su difusión o errores en su manejo en términos de perjuicio económico o de conflicto interno o externo.

A.7 Autonomía: en relación con la ejecución del trabajo y con la planificación y distribución en el tiempo de las tareas atribuidas, mide la existencia, o no, de procedimientos preestablecidos para el desarrollo de estas tareas o la concurrencia de un cierto grado de libertad, flexibilidad o iniciativa respecto al seguimiento de las instrucciones y directrices recibidas. La autonomía en el desarrollo de un puesto de trabajo no guarda relación con su ubicación en el organigrama de la empresa.

A.8. Otros factores relativos a la naturaleza de las funciones o tareas (no se añade este factor).

Condiciones educativas:

B.1 Enseñanza reglada: mide el nivel mínimo de formación convencional que el puesto de trabajo exige para su ocupación.

Condiciones profesionales y de formación:

C.1 Condiciones y comprensión:

C.1.1 Procedimientos, materiales, equipos y máquinas: evalúa la necesidad de entender, manejar y de realizar trabajo con las herramientas, el equipo y la maquinaria, así como de repararlos, realizar tareas de mantenimiento e instalarlos.

C.1.2 Competencias digitales: mide los requerimientos del puesto de trabajo relativos al uso de las tecnologías de la información y la comunicación, así como los conocimientos informáticos necesarios para desarrollar las tareas propias del mismo y alcanzar los objetivos marcados.

C.1.3 Gestión de la diversidad: mide el conocimiento requerido por el puesto de trabajo para interactuar adecuadamente con personas de diferente edad, cultura, etnia o raza, expresión o identidad de género, orientación sexual o personas con discapacidad.

C.1.4 Conocimiento o dominio de idioma extranjero: mide el nivel de conocimientos y el número de idiomas extranjeros que son necesarios para desarrollar las funciones del puesto de trabajo.

C.1.5 Formación no reglada: evalúa los conocimientos que son necesarios para desempeñar el puesto de trabajo y que pueden ser adquiridos y acreditados mediante enseñanzas que no conducen a la obtención de un título con valor oficial de los recogidos en el factor B.1) Enseñanza reglada.

C.1.6 Experiencia: expresa el tiempo de experiencia o práctica profesional previa requerido para desempeñar el puesto de trabajo.

C.1.7 Actualización de conocimientos: mide los requerimientos del puesto de trabajo relativos a la necesidad de mantener al día los conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones.

C.2 Aptitudes:

C.2.1 Destreza: evalúa el recurso a la precisión y la velocidad y el nivel de coordinación, tanto en manos y dedos como en otras partes del cuerpo para el desempeño del trabajo.

C.2.2 Minuciosidad: evalúa la atención al detalle en el desempeño del trabajo, así como la capacidad para discernir entre aquellos detalles relevantes para la prestación de los servicios de aquellos que no lo son.

C.2.3 Aptitudes sensoriales: evalúa el uso de las aptitudes sensoriales (vista, oído, olfato, gusto, tacto) para el desempeño del trabajo, midiendo la intensidad en cada caso.

C.2.4 Capacidad para plantear ideas y soluciones: mide la complejidad y heterogeneidad de las situaciones o los problemas que surgen en el puesto de trabajo, así como la habilidad requerida para plantear o hallar sus soluciones.

C.3 Habilidades sociales:

C.3.1 Capacidad comunicativa: evalúa las habilidades requeridas por el puesto de trabajo para transmitir información, instrucciones o conocimiento, tanto por la naturaleza y complejidad de la información como por las características de los interlocutores, que pudieran dificultar la actividad comunicativa o que pudieran requerir persuasión, consejo, inspiración, motivación o influencia.

C.3.2 Capacidad emocional: en relación con las tareas del puesto de trabajo cuya ejecución depende de la respuesta de otras personas, mide la empatía o capacidad de percibir y comprender sus pensamientos, sentimientos y su estado emocional, y responder adecuadamente ante estos, adaptando la manera de interactuar con esas personas.

C.3.3 Capacidad de resolución de conflictos: evalúa los requerimientos del puesto de trabajo referidos a la intervención constructiva, ya sea en forma oral o escrita, en la resolución de conflictos o situaciones de tensión con personas tanto pertenecientes a la propia organización (superiores, personas subordinadas, compañeras y compañeros, etc.) como ajenas a la misma (clientela, proveedores, etc.).

C.4 Otros factores relacionados con las condiciones profesionales y de formación (no se añade este factor).

Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño:

D.1 Entorno: Identifica hasta qué punto las condiciones ambientales de trabajo conllevan riesgos de los que se puede derivar la posibilidad de que las personas trabajadoras sufran daños derivados del trabajo, tanto físicos como psicosociales.

D.1.1 Condiciones físicas: se incluyen los elementos generadores de riesgos materiales, ya sean físicos (procedentes de vibraciones, ruido, radiación, temperatura, humedad, etc.) o derivados de la presencia de agentes químicos (todo compuesto químico, en estado natural o producido, utilizado o vertido en una actividad laboral) o agentes biológicos (microorganismos susceptibles de causar cualquier tipo de infección, alergia o toxicidad).

D.1.2 Condiciones psicosociales: valora la existencia de riesgos psicosociales, como el aislamiento físico geográfico, los trabajos monótonos o repetitivos; las tareas que derivan con cierta probabilidad en problemas o conflictos, acoso (también sexual o por razón de sexo), estrés o ansiedad; los trabajos que conllevan trato con público, clientela, proveedores, compañeras o compañeros, etc. Se incluyen asimismo los riesgos psicosociales que emergen ante las nuevas formas de trabajo, como el tecnoestrés o la fatiga informática.

D.2 Condiciones organizativas: Identifica la medida en que las condiciones organizativas de la empresa repercuten en la facultad de disposición del tiempo de descanso y la ordenación de la vida personal, social y familiar de las personas trabajadoras.

D.2.1 Horarios, descansos y vacaciones: valora la necesidad de adaptación a la realización de horarios de trabajo irregulares o inusuales (trabajo nocturno, trabajo a turnos) así como la afectación a las posibilidades de disposición del tiempo de descanso (trabajo en festivos o fines de semana, posibilidad de fijación de periodos vacacionales, disponibilidad horaria, conectividad digital permanente etc.).

D.2.2 Desplazamientos y viajes: valora la necesidad de realizar viajes, o desplazamientos fuera del centro de trabajo o entre centros de trabajo, así como su naturaleza y duración.

D.3 Otros factores relacionados con las condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño (no se añade este factor).

La ponderación de los factores y subfactores de la valoración de puestos de trabajo de esta herramienta, se elaborada sobre un total de 1.000 puntos, otorgando de forma predeterminada y automática un peso o valor relativo a cada factor y subfactor de valoración, así como a sus distintos niveles atendiendo a la intensidad con la que estos pueden concurrir en un determinado puesto de trabajo. La fórmula matemática empleada garantiza un equilibrio entre la valoración de los niveles mínimos y máximos de cada factor o subfactor, asignando la puntuación máxima del factor al nivel máximo definido.

Tabla 05: Asignación de peso a cada tipo de Categorías

Categorías	Peso %
A. NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	40
B. CONDICIONES EDUCATIVAS	20
C. CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	25
D. CONDICIONES LABORALES Y FACTORES EstrictAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	15

Tabla 06: Asignación de peso a cada tipo de factores y subfactores

Categoría	Grupo	Peso %	Factor	Peso %	Subfactor	Peso %
A. NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS (40%)	Polivalencia	30	Polivalencia o definición extensa de obligaciones	100		
	Esfuerzo	24	Esfuerzo físico	30	Posición continuada y posturas forzadas	20
					Movimientos repetitivos	20
					Esfuerzo visual	20
					Esfuerzo auditivo	20
					Otros tipos de Esfuerzo físico	20
				Esfuerzo mental	35	
				Esfuerzo emocional	35	
	Responsabilidad y Autonomía	41	Responsabilidad de organización, coordinación y supervisión	30	Responsabilidad de organización y coordinación	50
					Responsabilidad de supervisión de resultados y calidad	50

			Responsabilidades funcionales	35	Responsabilidad sobre el bienestar de las personas	40		
					Responsabilidad económica	25		
					Responsabilidad sobre información confidencial	35		
			Autonomía	35				
	Otros	5	Otros	100				
B. CONDICIONES EDUCATIVAS (20%)	Enseñanza reglada	20	Enseñanza reglada	100				
C. CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN (25%)	Conocimientos y comprensión	45	Conocimientos y comprensión	100	Procedimientos, materiales, equipos y máquinas	15		
					Competencias digitales	15		
					Gestión de la diversidad	10		
					Conocimiento o dominio de idioma extranjero	17,5		
					Formación no reglada	17,5		
					Experiencia	10		
					Actualización de conocimientos	15		
	Aptitudes y habilidades sociales	50	Aptitudes	50	Destrezas	25		
					Minuciosidad	25		
					Aptitudes sensoriales	25		
					Capacidad para plantear ideas y soluciones	25		
					Habilidades sociales	50	Capacidad comunicativa	35
							Capacidad emocional	30
	Capacidad de resolución de conflictos	35						
Otros	5	Otros	100					
D. CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO (10%)	Entorno	60	Entorno	100	Condiciones físicas	50		
					Condiciones psicosociales	50		
	Condiciones organizativas	35	Condiciones organizativas	100	Horarios, descansos y vacaciones	50		
					Desplazamientos y viajes	50		
Otros	5	Otros	100					

Cada factor y subfactor se completa con una escala de niveles predeterminada que permite medir la intensidad en la que aquellos concurren para cada puesto de trabajo. Esta escala contempla un «nivel cero» o «no relevante», que expresa la no concurrencia del factor o subfactor para un determinado puesto de trabajo.

Tras la obtención de la puntuación de los puestos de trabajo, habiendo puntuado cada uno de ellos mediante la selección de un nivel de concurrencia de cada factor y subfactor de valoración, la herramienta calculará su puntuación total. A continuación, la herramienta agrupará los puestos de trabajo de igual valor conforme a los criterios establecidos en los artículos 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y 4.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

Los puestos en la empresa son 2:

Tabla 07: Puestos de trabajo y puntuación SVPT

Identificador	Puestos	Puntuación SVPT
P01	Jefe/a Seguridad	374
P02	Vigilante Seguridad	205

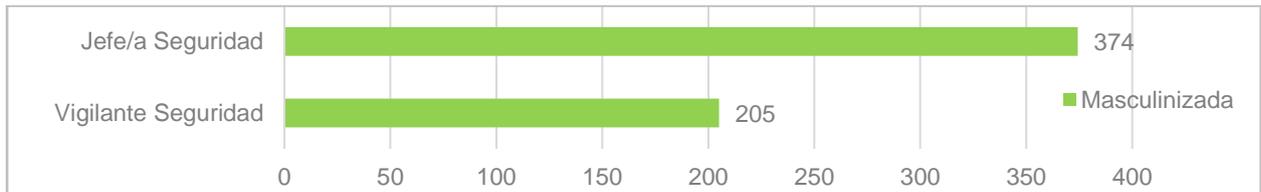


Gráfico 06: Puntuación por puesto de trabajo y sexo

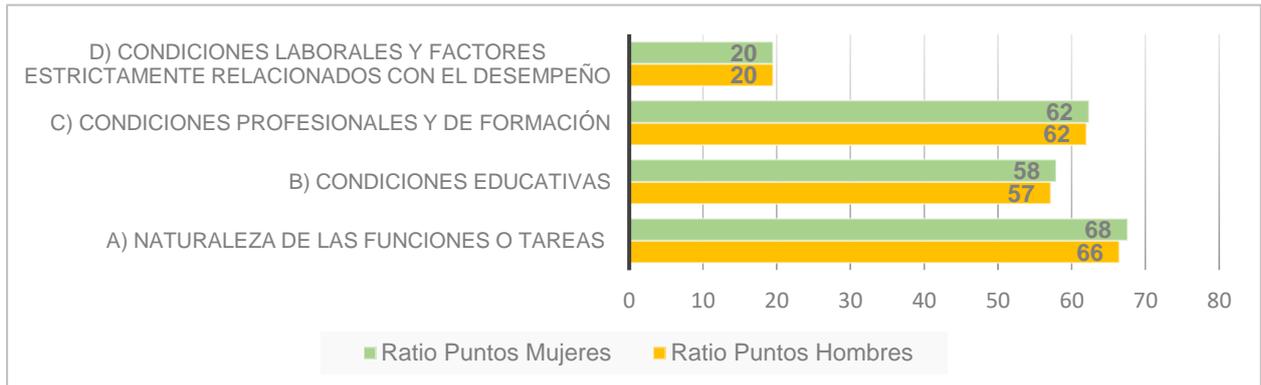


Gráfico 07: Categorías de factores por sexo

El Gráfico 06 muestra que los puestos en Novandis Seguridad están masculinizados

El Gráfico 07 refleja las ratios entre hombres y mujeres por categorías de factores donde se aprecia que no existen diferencias significativas entre ambos sexos.

Agrupación de puestos de trabajo según SVPT

La Herramienta arroja la siguiente agrupación de los puestos de trabajo en grupos de trabajo de igual valor.

Tabla 08: Distribución de la plantilla por género y agrupación de puestos de trabajo según SVPT (datos horizontales)

Grupos	Puestos de Trabajo de igual valor	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
1	P01 – Jefe/a Seguridad	0	0,00	1	100,00	1	1,43
2	P02 – Vigilante Seguridad	3	4,35	66	95,65	69	98,57
TOTAL		3	4,29	67	95,71	70	100,00

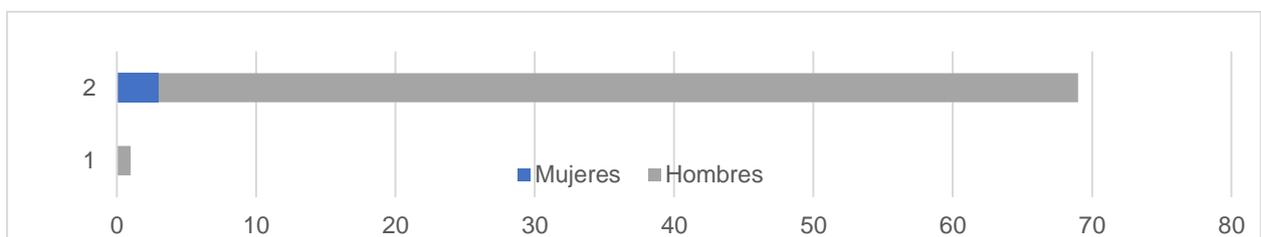


Gráfico 08: Distribución de la plantilla por puestos de trabajo

Tabla 09: Distribución de la plantilla por género y agrupación de puestos de trabajo según SVPT (datos verticales)

Grupos	Puestos de Trabajo de igual valor	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
1	P01 – Jefe/a Seguridad	0	0,00	1	1,49	1	1,43
2	P02 – Vigilante Seguridad	3	100,00	66	98,51	69	98,57
TOTAL		3	100,00	67	100,00	70	100,00

De los datos reflejados en las Tablas 08 y 09 y Gráfico 08, tras la reagrupación a puestos del mismo valor, apreciamos:

- (1) Las 3 mujeres se encuentran en el grupo del grosso de la plantilla.
- (2) Los hombres se encuentran en todos los grupos.

6.2.2. Análisis de la retribución en la empresa. Estudio de brecha salarial

6.2.2.1. Política retributiva de la empresa

La política retributiva de la empresa está basada en el Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad para el año 2022. BOE nº 10 de 12/01/2022.

Las retribuciones del personal están constituidas por el salario base y los complementos recogidos en el convenio laboral (complementos salariales y los complementos extrasalariales).

Los **complementos salariales y extrasalariales** son **retribuciones o pagos que una compañía realiza a una persona trabajadora** con el que mantiene una relación contractual.

Los **complementos salariales** son **retribuciones que se suman al salario base que recibe el trabajador** en función de sus **circunstancias personales**, el **trabajo realizado** (por tipo de puesto, cantidad/calidad del trabajo) y la **situación y resultados de la empresa**. **Por tanto, el salario total de un trabajador está compuesto por su salario base y los complementos salariales.**

Los complementos salariales que se contemplan son la Antigüedad, el Plus vestuario, Pagas extra, Incentivos, Horas complementarias, Plus peligrosidad, Nocturnidad, Plus efectividad, Plus Nochebuena, Plus Nochevieja y Plus transporte.

Los criterios para determinar qué puestos de trabajo son los afectados por los complementos de puesto de trabajo, son entre otros:

- Desempeño de las tareas en distintas condiciones que las del resto de puesto de trabajo de igual denominación.
- Que, por la propia asignación de tareas, las características del puesto en cuestión sean realmente singulares.
- Que el puesto requiera una permanente puesta al día de conocimientos, métodos, sistemas, etc.
- Que el puesto en cuestión por la complejidad de las tareas que tiene asignadas requiera para su cometido un grado de iniciativa y/o responsabilidad superior a un puesto de trabajo similar dentro del grupo profesional, siempre que esa mayor iniciativa y/o responsabilidad no supusiera estar en un grupo profesional superior.
- Otras circunstancias que comporten una conceptualización distinta del trabajo corriente.

Por su parte, los **complementos extrasalariales** son **retribuciones que no cuentan con la consideración de salario** y que pueden consistir en **indemnizaciones, dietas o abonos por pagos** que haya tenido que satisfacer previamente el trabajador.

Los complementos extrasalariales no se contemplan en este estudio, al no existir en los registros.

6.2.2.2. Análisis salarial

Se extrae del registro retributivo, proporcionado por la empresa, los valores promedios y medianas de los salarios base, los complementos salariales y los complementos extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo, de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional según el convenio de aplicación.

El **Promedio** corresponde a la media aritmética de cada persona según la agrupación de hombres o mujeres. La **Mediana** es el valor del salario intermedio cuando todos los salarios se ordenan de mayor a menor. El porcentaje de la diferencia salarial (brecha salarial – **Dif. %**) corresponde al resultado de la fórmula siguiente: variación o incremento porcentual entre el salario medio de la mujer y el salario medio del hombre [(Salario medio H - Salario medio M) / Salario medio H].

Los **datos en color rojo son datos significativos a analizar**, ya que superan el 25% marcado en el R.D. 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva, en perjuicio de las mujeres.

Tabla 10: Retribución Salarios Base realmente percibidos

			Salario Base en Euros					
			Promedios			Medianas		
Convenio	H	M	H	M	Dif. %	H	M	Dif. %
1	1	0	9.356,64		100,0%	9.356,64		100,0%
4	66	3	7.496,39	2.589,92	65,5%	8.770,98	1.820,39	79,2%
TOTAL	67	3	7.524,15	2.589,92	65,6%	8.779,72	1.820,39	79,3%

H: Hombre M: Mujer

Tabla 11: Retribución Complementos Salariales realmente percibidos

			Complementos Salariales en Euros					
			Promedios			Medianas		
Convenio	H	M	H	M	Dif. %	H	M	Dif. %
1	1	0	3.594,36		100,0%	3.594,36		100,0%
4	66	3	5.280,58	1.477,13	72,0%	6.255,60	1.114,82	82,2%
TOTAL	67	3	5.255,41	1.477,13	71,9%	6.215,88	1.114,82	82,1%

H: Hombre M: Mujer

Tabla 12: Retribución Complementos Extrasalariales realmente percibidos

			Complementos Extrasalariales en Euros					
			Promedios			Medianas		
Convenio	H	M	H	M	Dif. %	H	M	Dif. %
1	1	0	0,00			0,00		
4	66	3	93,95	54,03	42,5%	0,00	0,00	
TOTAL	67	3	92,54	54,03	41,6%	0,00	0,00	

H: Hombre M: Mujer

Tabla 13: Retribución TOTAL realmente percibida

			Retribución TOTAL en Euros					
			Promedios			Medianas		
Convenio	H	M	H	M	Dif. %	H	M	Dif. %
1	1	0	12.951,00		100,0%	12.951,00		100,0%
4	66	3	12.870,91	4.121,08	68,0%	15.026,58	2.935,21	80,5%
TOTAL	67	3	12.872,11	4.121,08	68,0%	14.995,60	2.935,21	80,4%

H: Hombre M: Mujer

Se detallan las mismas tablas pero según la clasificación de la valoración de puesto de trabajo:

Tabla 14: Retribución Salarios Base realmente percibidos según VPT

			Salario Base en Euros					
			Promedios			Medianas		
Grupo	H	M	H	M	Dif. %	H	M	Dif. %
1	1	0	9.356,64		100,0%	9.356,64		100,0%
2	66	3	7.496,39	2.589,92	65,5%	8.770,98	1.820,39	79,2%
TOTAL	67	3	7.524,15	2.589,92	65,6%	8.779,72	1.820,39	79,3%

H: Hombre M: Mujer

Tabla 15: Retribución Complementos Salariales realmente percibidos según VPT

			Complementos Salariales en Euros					
			Promedios			Medianas		
Grupo	H	M	H	M	Dif. %	H	M	Dif. %
1	1	0	3.594,36		100,0%	3.594,36		100,0%
2	66	3	5.280,58	1.477,13	72,0%	6.255,60	1.114,82	82,2%
TOTAL	67	3	5.255,41	1.477,13	71,9%	6.215,88	1.114,82	82,1%

H: Hombre M: Mujer

Tabla 16: Retribución Complementos Extrasalariales realmente percibidos según VPT

			Complementos Extrasalariales en Euros					
			Promedios			Medianas		
Grupo	H	M	H	M	Dif. %	H	M	Dif. %
1	1	0	0,00			0,00		
2	66	3	95,95	54,03	42,5%	0,00	0,00	
TOTAL	67	3	92,54	54,03	41,6%	0,00	0,00	

H: Hombre M: Mujer

Tabla 17: Retribución TOTAL realmente percibida según VPT

			Retribución TOTAL en Euros					
			Promedios			Medianas		
Grupo	H	M	H	M	Dif. %	H	M	Dif. %
1	1	0	12.951,00		100,0%	12.951,00		100,0%
2	66	3	12.870,91	4.121,08	68,0%	15.026,58	2.935,21	80,5%
TOTAL	67	3	12.872,11	4.121,08	68,0%	14.995,60	2.935,21	80,4%

H: Hombre M: Mujer

De los resultados expuestos se desprende que la categoría de convenio 4 en los salarios base, los complementos salariales y extrasalariales existen diferencias significativas en los promedios y en las medianas entre hombres y mujeres.

Con respecto a la clasificación de la valoración de puestos de trabajo nos encontramos lo mismo en la agrupación 2. Recordemos que estamos manejando datos realmente percibidos, donde no se contemplan la anualización de datos ni la normalización de los mismos.

Para poder profundizar en la justificación más detallada de estas diferencias, vamos a **NORMALIZAR Y ANUALIZAR** todas las retribuciones para poder comparar los datos salariales.

Se relacionan las siguientes retribuciones salariales según la clasificación de Convenio, con datos salariales normalizados y anualizados.

Tabla 18: Retribución Salarios Base agrupados según Convenio

			Salario Base en Euros			
			Promedios		Medianas	
Convenio	H	M	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
1	1	0	18.713,28		18.713,28	
4	66	3	11.870,15	11.915,28	11.915,28	11.915,28
TOTAL	67	3	11.972,28	11.915,28	12.016,74	11.915,28

H: Hombre M: Mujer

Tabla 19: Retribución Complementos Salariales agrupados según Convenio

Convenio	H	M	Complementos Salariales en Euros			
			Promedios		Medianas	
			Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
1	1	0	7.188,60		7.188,60	
4	66	3	7.404,17	6.058,91	7.436,37	6.075,19
TOTAL	67	3	7.400,95	6.058,91	7.432,67	6.075,19

H: Hombre M: Mujer

Tabla 20: Retribución Complementos Extrasalariales agrupados según Convenio

Convenio	H	M	Complementos Extrasalariales en Euros			
			Promedios		Medianas	
			Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
1	1	0	0,00		0,00	
4	66	3	93,95	54,03	0,00	0,00
TOTAL	67	3	92,54	54,03	0,00	0,00

H: Hombre M: Mujer

Tabla 21: Retribución TOTAL agrupados según Convenio

Convenio	H	M	Retribución TOTAL en Euros			
			Promedios		Medianas	
			Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
1	1	0	25.901,88		25.901,88	
4	66	3	19.368,26	18.028,22	19.351,65	17.990,47
TOTAL	67	3	19.465,77	18.028,22	19.449,41	17.990,47

H: Hombre M: Mujer

Seguidamente, se reflejan las retribuciones salariales según la clasificación obtenida en la Valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género, con los datos salariales normalizados y anualizados.

Tabla 22: Retribución Salarios Base agrupados según VPT (Valoración Puestos de Trabajo)

Grupo	H	M	Salario Base en Euros			
			Promedios		Medianas	
			Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
1	1	0	18.713,28		18.713,28	
2	66	3	11.870,15	11.915,28	11.915,28	11.915,28
TOTAL	67	3	11.972,28	11.915,28	11.972,28	11.915,28

H: Hombre M: Mujer

Tabla 23: Retribución Complementos Salariales agrupados según VPT

Grupo	H	M	Complementos Salariales en Euros			
			Promedios		Medianas	
			Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
1	1	0	7.188,60		7.188,60	
2	66	3	7.404,17	6.058,91	7.436,37	6.075,19
TOTAL	67	3	7.400,95	6.058,91	7.432,67	6.075,19

H: Hombre M: Mujer

Tabla 24: Retribución Complementos Extrasalariales agrupados según VPT

Grupo	H	M	Complementos Extraalariales en Euros			
			Promedios		Medianas	
			Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
1	1	0	0,00		0,00	
2	66	3	93,95	54,03	0,00	0,00
TOTAL	67	3	92,54	54,03	0,00	0,00

H: Hombre M: Mujer

Tabla 25: Retribución TOTAL agrupados según VPT

		Retribución TOTAL en Euros				
		Promedios		Medianas		
Grupo	H	M	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
1	1	0	25.901,88		25.901,88	
2	66	3	19.368,26	18.028,22	19.351,65	17.990,47
TOTAL	67	3	19.465,77	18.028,22	19.449,41	17.990,47

H: Hombre M: Mujer

6.2.2.3. Análisis comparativo salarios en la empresa de datos normalizados y anualizados

Iniciaremos el análisis de las retribuciones en Novandis Seguridad, S.L. con la comparación, desagregada por sexo, del salario base más complementos normalizado más alto y más bajo (tabla 26), así como del salario medio total (tabla 27).

Tabla 26: Salario (base más complementos salariales) más alto y bajo

Salario más alto y bajo desagregados por sexo (s/Base + C.S.)	Hombres	Mujeres	Nº veces *
Salario más alto	25.901,88	18.162,65	1,43
Salario más bajo	16.369,32	17.769,44	0,92

(*) Número de veces que representa el salario más alto y bajo de los hombres sobre el de las mujeres

Tabla 27: Salario medio total (base + compl. salariales y extrasalariales)

Salario medio desagregado por sexo (s/Salario total)	Hombres	Mujeres	Salario medio total
Salario medio	19.465,77	18.028,22	19.404,17
Porcentaje que representa el salario medio de hombres y mujeres sobre el salario medio total	100%	93%	

(1) Destacamos que en el caso del salario más alto, el salario de los hombres es 1,43 veces el de las mujeres. El salario más bajo de los hombres es 0,92 veces el de las mujeres; o dicho de otro modo, el de las mujeres es un 8% veces más alto (ver Tabla 26).

(2) Si comparamos el salario medio sobre la retribución total, es decir el sumatorio normalizado del salario base, más los complementos salariales y extrasalariales, vemos que las mujeres tienen un salario medio ligeramente inferior al salario medio total de la empresa en un 93% (ver Tabla 27).

A continuación, en la Tabla 28, procedemos a analizar, desagregados por sexo, los salarios totales (salario base más complementos salariales y extrasalariales) con respecto a índices estadísticos (deciles, mediana y cuartiles).

Los cuantiles son unas medidas de posición que dividen la distribución de salarios en un cierto número de partes de manera que en cada una de ellas hay el mismo número de valores de la variable.

El cuartil 1 es aquel valor del salario que supera 25% de todos los salarios y es superado por el 75% de los mismos. El cuartil 3 es aquel valor del salario que supera al 75% y es superado por el 25% de los mismos. La mediana es el valor del salario intermedio cuando todos los salarios se ordenan. El decil 10 indica que sólo existe un 10% de probabilidad de que el valor de los salarios esté por debajo de esa cifra. El decil 90 indica que existe un 90% de probabilidad de que el valor de los salarios esté por debajo de esa cifra.

Si distribuimos los salarios según todos los cuantiles anteriores con respecto al total, obtenemos la siguiente concentración desagregada por sexo (Tablas 28 y 29).

Tabla 28: Estadístico de retribución sobre el salario Total

Estadísticos de retribución desagregado por sexo (s/Retr. Total)	Hombres	Mujeres	Total
Decil 10 (D1)	17.989,67	17.846,07	17.968,37
Cuartil 1 (Q1-P ₂₅)	18.295,20	17.961,01	18.195,26
Mediana (Md-P ₅₀)	19.414,92	18.152,57	19.302,05
Cuartil 3 (Q3-P ₇₅)	20.226,96	18.157,61	20.208,91
Decil 90 (D9)	20.643,11	18.160,63	20.634,72

Tabla 29: Concentración hombres y mujeres por estadísticos

		Concentración hombres y mujeres por estadísticos						Total
		< D1	>D1 - <Q1	>Q1 - <Md	>Md - <Q3	>Q3 - <D9	> D9	
H	nº	6	9	17	17	11	7	67
	%	86%	82%	100%	100%	100%	100%	96%
M	nº	1	2	0	0	0	0	3
	%	14%	18%	0%	0%	0%	0%	4%
Total	nº	7	11	17	17	11	7	70
	%	10%	16%	24%	24%	16%	10%	100%

H: Hombre M: Mujer

- (1) En la franja salarial más baja de la empresa, lo ocupan 6 los hombres y 1 mujer, percibiendo salarios por debajo de 17.968,37€.
- (2) Por encima del decil 90, es decir, tener un salario total superior a 20.634,72€, se encuentra al 10% de la plantilla, siendo 7 hombres y 0 mujeres.
- (3) Las mujeres se encuentran en la parte más baja de salarios.

6.2.2.4. Brecha salarial sobre datos normalizados y anualizados

La brecha salarial de género se refiere a la **diferencia entre la retribución de mujeres y hombres** (desigualdad salarial), que puede estar fundamentada en factores objetivos relacionados con las características de las personas, del puesto de trabajo y de la empresa.

La discriminación salarial entre mujeres y hombres es la parte de esa diferencia que **no queda explicada** por una distinta aportación de valor en el desempeño de un trabajo igual o de igual valor, y que solo puede ser explicada en función del sexo de la persona que lo realiza.

El hecho de que exista una diferencia retributiva no implica que la misma tenga un origen discriminatorio, si bien, en el caso de producirse, debe concurrir una justificación de carácter objetivo y razonable.

No existe un criterio homogéneo para calcular la brecha salarial de género, ni qué indicadores utilizar para su medición, ya que podemos optar entre cinco fórmulas existentes. La forma más aceptada para expresar la brecha salarial de género es como el menor porcentaje de salario que cobran las mujeres respecto a los hombres, calculado a través de la siguiente fórmula Bs⁴ (%), que tomaremos como referencia para nuestros resultados:

Tabla 30: Fórmulas Brecha salarial

Bs ¹ (€)	Diferencia, en valor absoluto, entre el salario medio de la mujer y el salario medio del hombre (Salario medio M - Salario medio H).
Bs ² (%)	Porcentaje que representa el salario medio de la mujer respecto al salario medio del hombre (Salario medio M / Salario medio H).

Bs ³ (%)	Variación o incremento porcentual entre el salario medio de la mujer y el salario medio del hombre (Salario medio M / Salario medio H * 1-1).
Bs ⁴ (%)	Variación o incremento porcentual entre el salario medio de la mujer y el salario medio del hombre [(Salario medio H - Salario medio M) / Salario medio H].
Bs ⁵ (%)	Porcentaje que representa el salario medio del hombre y el salario medio de la mujer sobre el salario medio total [Salario medio H / Salario medio total] y [Salario medio M / Salario medio total].

H: Hombre M: Mujer

En la Tabla 31 presentamos el cálculo de la brecha salarial total por cuantiles para las diferentes formas de calcular la brecha salarial.

Los **datos en color rojo son datos significativos a analizar**, ya que superan el 25% marcado en el R.D. 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva, en perjuicio de las mujeres.

Tabla 31: Análisis Brecha salarial en Cuantiles (s/Retr. Total)

	D1	Q1	Md	Q3	D9	Media
Hombres	17.989,67	18.295,20	19.414,92	20.226,96	20.643,11	19.465,77
Mujeres	17.846,07	17.961,01	18.152,57	18.157,61	18.160,63	18.028,22
TOTAL	17.968,37	18.195,26	19.302,05	20.208,91	20.634,72	19.404,17
Ratios de brecha salarial						
Bs¹ (€)	-143,61	-334,20	-1.262,35	-2.069,35	-2.482,48	-1.437,55
Bs² (%)	99%	98%	93%	90%	88%	93%
Bs³ (%)	-1%	-2%	-7%	-10%	-12%	-7%
Bs⁴ (%)	1%	2%	7%	10%	12%	7%
Bs⁵ (%)	H	100%	101%	101%	100%	100%
	M	99%	99%	94%	90%	88%

H: Hombre M: Mujer

Respecto a la brecha salarial total destacaremos:

- (1) La retribución media de las mujeres es 1.437,55€ inferior a la de los hombres.
- (2) El salario de las mujeres representa de media el 93% del salario medio de los hombres (un 7 % menos).
- (3) El salario medio de las mujeres siempre es inferior al 100% del salario en todos los cuantiles.

A continuación, contrastamos las diferencias salariales en promedios y medianas de datos normalizados y anualizados, según los grupos de Convenio:

Tabla 32: Análisis Salarios Base – Promedios según Convenio

Salario Base en Euros										
			Promedios		Brecha				Bs5 (%)	
Convenio	H	M	Hombres	Mujeres	Bs1 (€)	Bs2 (%)	Bs3 (%)	Bs4 (%)	H	M
1	1	0	18.713,28		-18.713,28	0%	-100,0%	100,0%	100,0%	0,0%
4	66	3	11.870,15	11.915,28	45,13	100%	0,4%	-0,4%	100,0%	100,4%
TOTAL	67	3	11.972,28	11.915,28	-57,00	99,5%	-0,5%	0,5%	100,0%	99,5%

H: Hombre M: Mujer

Tabla 33: Análisis Salarios Base – Medianas según Convenio

Salario Base en Euros										
			Medianas		Brecha				Bs5 (%)	
Convenio	H	M	Hombres	Mujeres	Bs1 (€)	Bs2 (%)	Bs3 (%)	Bs4 (%)	H	M
1	1	0	18.713,28		-18.713,28	0%	-100,0%	100,0%	100,0%	0,0%
4	66	3	11.915,28	11.915,28	0,00	100%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
TOTAL	67	3	12.016,74	11.915,28	-101,46	99,2%	-0,8%	0,8%	100,0%	99,2%

H: Hombre M: Mujer

Tabla 34: Análisis Complementos Salariales – Promedios según Convenio

Complementos Salariales en Euros										
			Promedios		Brecha					
Convenio	H	M	Hombres	Mujeres	Bs1 (€)	Bs2 (%)	Bs3 (%)	Bs4 (%)	Bs5 (%)	
									H	M
1	1	0	7.188,60		-7.188,60	0%	-100,0%	100,0%	100,0%	0,0%
4	66	3	7.404,17	6.058,91	-1.345,26	82%	-18,2%	18,2%	100,8%	82,5%
TOTAL	67	3	7.400,95	6.058,91	-1.342,04	81,9%	-18,1%	18,1%	100,8%	82,5%

H: Hombre M: Mujer

Tabla 35: Análisis Complementos Salariales – Medianas según Convenio

Complementos Salariales en Euros										
			Medianas		Brecha					
Convenio	H	M	Hombres	Mujeres	Bs1 (€)	Bs2 (%)	Bs3 (%)	Bs4 (%)	Bs5 (%)	
									H	M
1	1	0	7.188,60		-7.188,60	0%	-100,0%	100,0%	100,0%	0,0%
4	66	3	7.436,37	6.075,19	-1.361,18	82%	-18,3%	18,3%	100,8%	82,4%
TOTAL	67	3	7.432,67	6.075,19	-1.357,48	81,7%	-18,3%	18,3%	100,8%	82,4%

H: Hombre M: Mujer

Tabla 36: Análisis Complementos Extrasalariales – Promedios según Convenio

Complementos Extrasalariales en Euros										
			Promedios		Brecha					
Convenio	H	M	Hombres	Mujeres	Bs1 (€)	Bs2 (%)	Bs3 (%)	Bs4 (%)	Bs5 (%)	
									H	M
1	1	0	0,00		0,00					
4	66	3	93,95	54,03	-39,91	58%	-42,5%	42,5%	101,9%	58,6%
TOTAL	67	3	92,54	54,03	-38,51	58,4%	-41,6%	41,6%	101,8%	59,4%

H: Hombre M: Mujer

Tabla 37: Análisis Complementos Extrasalariales – Medianas según Convenio

Complementos Extrasalariales en Euros										
			Medianas		Brecha					
Convenio	H	M	Hombres	Mujeres	Bs1 (€)	Bs2 (%)	Bs3 (%)	Bs4 (%)	Bs5 (%)	
									H	M
1	1	0	0,00		0,00					
4	66	3	0,00	0,00	0,00					
TOTAL	67	3	0,00	0,00	0,00					

H: Hombre M: Mujer

Tabla 38: Análisis Retribución TOTAL – Promedios según Convenio

Retribución TOTAL en Euros										
			Promedios		Brecha					
Convenio	H	M	Hombres	Mujeres	Bs1 (€)	Bs2 (%)	Bs3 (%)	Bs4 (%)	Bs5 (%)	
									H	H
1	1	0	25.901,88		-25.901,88	0%	-100,0%	100,0%	100,0%	0,0%
4	66	3	19.368,26	18.028,22	-1.340,04	93%	-6,9%	6,9%	100,3%	93,4%
TOTAL	67	3	19.465,77	18.028,22	-1.437,55	92,6%	-7,4%	7,4%	100,3%	92,9%

H: Hombre M: Mujer

Tabla 39: Análisis Retribución TOTAL – Medianas según Convenio

Retribución TOTAL en Euros										
			Medianas		Brecha					
Convenio	H	M	Hombres	Mujeres	Bs1 (€)	Bs2 (%)	Bs3 (%)	Bs4 (%)	Bs5 (%)	

									H	H
1	1	0	25.901,88		-25.901,88	0%	-100,0%	100,0%	100,0%	0,0%
4	66	3	19.351,65	17.990,47	-1.361,18	93%	-7,0%	7,0%	100,3%	93,3%
TOTAL	67	3	19.449,41	17.990,47	-1.458,94	92,5%	-7,5%	7,5%	100,3%	92,8%

H: Hombre M: Mujer

Respecto a la brecha salarial por elementos (salario base, complementos salariales y extrasalariales) **según la clasificación del convenio de aplicación:**

- (1) En la comparación de salarios base y complementos salariales observamos que no existe una diferencia salarial en ninguna categoría de convenio.
- (2) Respecto a los complementos extrasalariales, se detecta una diferencia salarial en la categoría de convenio 4 de 42,5% a favor de los hombres debido a que dichos complementos salariales se corresponden, en gran medida, con complementos extrasalariales por indemnizaciones especiales vinculadas a la extinción de la relación laboral (ya sea indemnización por despido improcedente o despido objetivo) y dichas extinciones con la correspondiente indemnización se han producido en su mayoría, respecto de hombres como más adelante se acredita.

Las personas que cobran ese concepto extrasalarial son las siguientes (desagregado por sexo):

Tabla 40:

Puestos de trabajo	Salario	Sexo
Vigilante Seguridad	162,10	M
Vigilante Seguridad	217,74	H
Vigilante Seguridad	2.554,09	H
Vigilante Seguridad	2.596,10	H
Vigilante Seguridad	60,61	H
Vigilante Seguridad	236,39	H
Vigilante Seguridad	267,74	H
Vigilante Seguridad	267,74	H

H: Hombre M: Mujer

Los COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES en la empresa se corresponden con a los CONCEPTOS que se indican a continuación:

- Enfermedad (451)
- Accidente (452)
- Indemnización especial (600)

Añadimos a continuación los distintos complementos extrasalariales cobrados por cada una de las personas trabajadoras cuyos datos han sido analizados:

Tabla 41:

Sexo	Puestos de trabajo	Salario	Motivo
M	Vigilante Seguridad	162,10	Indemnización
H	Vigilante Seguridad	217,74	Accidente
H	Vigilante Seguridad	2.554,09	Enfermedad
H	Vigilante Seguridad	2.596,10	Indemnización
H	Vigilante Seguridad	60,61	Indemnización
H	Vigilante Seguridad	236,39	Enfermedad
H	Vigilante Seguridad	267,74	Indemnización

H	Vigilante Seguridad	267,74	Indemnización
---	---------------------	--------	---------------

H: Hombre M: Mujer

Por lo tanto, queda plenamente justificado que las diferencias obtenidas no tienen su origen en causa de discriminación alguna, sino que se corresponde fielmente con el cumplimiento de las obligaciones de la empresa tanto en material indemnizatoria como de protección de salud derivado de las normas laborales de aplicación.

Vamos también a contrastar las diferencias salariales en promedios y medianas de datos normalizados y anualizados, según las agrupaciones extraídas de la Valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género:

Tabla 42: Análisis Salarios Base – Promedios según VPT

			Salario Base en Euros							
			Promedios		Brecha				Bs5 (%)	
Grupo	H	M	Hombres	Mujeres	Bs1 (€)	Bs2 (%)	Bs3 (%)	Bs4 (%)	H	M
1	1	0	18.713,28		-18.713,28	0%	-100,0%	100,0%	100,0%	0,0%
2	66	3	11.870,15	11.915,28	45,13	100%	0,4%	-0,4%	100,0%	100,4%
TOTAL	67	3	11.972,28	11.915,28	-57,00	99,5%	-0,5%	0,5%	100,0%	99,5%

H: Hombre M: Mujer

Tabla 43: Análisis Salarios Base – Medianas según VPT

			Salario Base en Euros							
			Medianas		Brecha				Bs5 (%)	
Grupo	H	M	Hombres	Mujeres	Bs1 (€)	Bs2 (%)	Bs3 (%)	Bs4 (%)	H	M
1	1	0	18.713,28		-18.713,28	0%	-100,0%	100,0%	100,0%	0,0%
2	66	3	11.915,28	11.915,28	0,00	100%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
TOTAL	67	3	12.016,74	11.915,28	-101,46	99,2%	-0,8%	0,8%	100,0%	99,2%

H: Hombre M: Mujer

Tabla 44: Análisis Complementos Salariales – Promedios según VPT

			Complementos Salariales en Euros							
			Promedios		Brecha				Bs5 (%)	
Grupo	H	M	Hombres	Mujeres	Bs1 (€)	Bs2 (%)	Bs3 (%)	Bs4 (%)	H	M
1	1	0	7.188,60		-7.188,60	0%	-100,0%	100,0%	100,0%	0,0%
2	66	3	7.404,17	6.058,91	-1.345,26	82%	-18,2%	18,2%	100,8%	82,5%
TOTAL	67	3	7.400,95	6.058,91	-1.342,04	81,9%	-18,1%	18,1%	100,8%	82,5%

H: Hombre M: Mujer

Tabla 45: Análisis Complementos Salariales – Medianas según VPT

			Complementos Salariales en Euros							
			Medianas		Brecha				Bs5 (%)	
Grupo	H	M	Hombres	Mujeres	Bs1 (€)	Bs2 (%)	Bs3 (%)	Bs4 (%)	H	M
1	1	0	7.188,60		-7.188,60	0%	-100,0%	100,0%	100,0%	0,0%
2	66	3	7.436,37	6.075,19	-1.361,18	82%	-18,3%	18,3%	100,8%	82,4%
TOTAL	67	3	7.432,67	6.075,19	-1.357,48	81,7%	-18,3%	18,3%	100,8%	82,4%

H: Hombre M: Mujer

Tabla 46: Análisis Complementos Extrasalariales – Promedios según VPT

			Complementos Extrasalariales en Euros							
			Promedios		Brecha				Bs5 (%)	
Grupo	H	M	Hombres	Mujeres	Bs1 (€)	Bs2 (%)	Bs3 (%)	Bs4 (%)	H	M
1	1	0	0,00		0,00					

2	66	3	93,95	54,03	-39,91	58%	-42,5%	42,5%	101,9%	58,6%
TOTAL	67	3	92,54	54,03	-38,51	58,4%	-41,6%	41,6%	101,8%	59,4%

H: Hombre M: Mujer

Tabla 47: Análisis Complementos Extrasalariales – Medianas según VPT

			Complementos Extrasalariales en Euros							
			Medianas		Brecha				Bs5 (%)	
Grupo	H	M	Hombres	Mujeres	Bs1 (€)	Bs2 (%)	Bs3 (%)	Bs4 (%)	H	M
1	1	0	0,00		0,00					
2	66	3	0,00	0,00	0,00					
TOTAL	67	3	0,00	0,00	0,00					

H: Hombre M: Mujer

Tabla 48: Análisis Retribución TOTAL – Promedios según VPT

			Retribución TOTAL en Euros							
			Promedios		Brecha				Bs5 (%)	
Grupo	H	M	Hombres	Mujeres	Bs1 (€)	Bs2 (%)	Bs3 (%)	Bs4 (%)	H	M
1	1	0	25.901,88		-25.901,88	0%	-100,0%	100,0%	100,0%	0,0%
2	66	3	19.368,26	18.028,22	-1.340,04	93%	-6,9%	6,9%	100,3%	93,4%
TOTAL	67	3	19.465,77	18.028,22	-1.437,55	92,6%	-7,4%	7,4%	100,3%	92,9%

H: Hombre M: Mujer

Tabla 49: Análisis Retribución TOTAL – Medianas según VPT

			Retribución TOTAL en Euros							
			Medianas		Brecha				Bs5 (%)	
Grupo	H	M	Hombres	Mujeres	Bs1 (€)	Bs2 (%)	Bs3 (%)	Bs4 (%)	H	M
1	1	0	25.901,88		-25.901,88	0%	-100,0%	100,0%	100,0%	0,0%
2	66	3	19.351,65	17.990,47	-1.361,18	93%	-7,0%	7,0%	100,3%	93,3%
TOTAL	67	3	19.449,41	17.990,47	-1.458,94	92,5%	-7,5%	7,5%	100,3%	92,8%

H: Hombre M: Mujer

Respecto a la brecha salarial por elementos (salario base, complementos salariales y extrasalariales) **según la clasificación por grupos surgidos de la valoración de puestos de trabajo** según perspectiva de género:

- (1) En la comparación de salarios base y complementos salariales observamos que no existe una diferencia salarial en ninguno de los puestos de igual valor, tanto en los promedios como en las medianas.
- (2) Respecto a los complementos extrasalariales, se detecta una diferencia salarial del 42,5% a favor de los hombres en la agrupación 2 debido a que dichos complementos salariales se corresponden, en gran medida, con complementos extrasalariales por indemnizaciones especiales vinculadas a la extinción de la relación laboral (ya sea indemnización por despido improcedente o despido objetivo) y dichas extinciones con la correspondiente indemnización se han producido en su mayoría, respecto de hombres, tal y como se ha expuesto y motivado tras la Tabla de Análisis.

Como resumen, incluimos estas dos tablas donde aparecen las diferencias entre hombres y mujeres, en su retribución TOTAL, comparando los datos promedios y medianas de lo realmente percibido y equiparado, según la clasificación de convenio y la valoración de puestos de trabajo.

Tabla 50: RESUMEN Análisis Retribución TOTAL según Convenio

Convenio	H	M	Retribución TOTAL en Euros			
			Realmente percibido		Equiparado/Normalizado/Anualizado	
			Dif. % Promedio	Dif. % Mediana	Dif. % Promedio	Dif. % Mediana
1	1	0	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
4	66	3	68,0%	80,5%	6,9%	7,0%

H: Hombre M: Mujer

Tabla 51: RESUMEN Análisis Retribución TOTAL según SVPT

Grupo	H	M	Retribución TOTAL en Euros			
			Realmente percibido		Equiparado/Normalizado/Anualizado	
			Dif. % Promedio	Dif. % Mediana	Dif. % Promedio	Dif. % Mediana
1	1	0	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
2	66	3	68,0%	80,5%	6,9%	7,0%

H: Hombre M: Mujer

6.2.2.5. Conclusiones

Del análisis de la brecha salarial destacamos:

- (1) Las diferentes diferencias salariales en los complementos extrasalariales corresponden a causas justificadas por complementos por indemnización por fin de contrato, despidos, enfermedad o complementos por accidente laboral, como se ha motivado previamente.

6.3. Conclusiones y propuestas de actuación

- *Diferencias en complementos salariales.* Se velará que las diferencias salariales por complementos no se den entre hombres y mujeres.

Las áreas en las que se deben introducir mejoras son:

- Retribución salarial

Para cada una de estas áreas, en el seno de la Comisión Negociadora de Igualdad, se debatirán posibles propuestas concretas de actuación adaptadas a la realidad de la empresa que, tras su valoración y aprobación, serán recogidas en el Plan de Igualdad, para su programación y ejecución, indicando plazos y recursos.

6.4. CONCLUSIONES INFORME DIAGNOSTICO

Se ha realizado por la empresa Informe diagnóstico que consistente en el análisis de la información cuantitativa y cualitativa de la empresa desde una *perspectiva de género*, en relación con la contratación, clasificación, la formación, la promoción, las condiciones de trabajo, la corresponsabilidad personal, familiar y laboral, la infrarrepresentación femenina, **el salario**, y otras condiciones laborales.

Las conclusiones extraídas para dichas áreas analizadas diferenciadas por áreas, han sido las siguientes:

- *Presencia mayoritaria femenina en la empresa.* La plantilla de Novandis es una plantilla eminentemente masculinizada, aunque en los últimos años se han incorporado mujeres. La masculinización de la plantilla se achaca a condicionantes del sector que provoca que los hombres se postulen como candidatos en su mayoría.
- *Selección y contratación.* De entre las personas responsables de la selección de personal solo la responsable de Recursos Humanos tiene formación en Igualdad. Sería conveniente dotar de formación en igualdad a todas las personas que puedan intervenir en procesos de selección, concretamente sería 1 hombre (dirección) y 1 mujer (jefa departamento y RRHH).
- *Conciliación.* En el análisis relativo al área de conciliación y a tenor de las encuestas realizadas a la plantilla, aunque la mayoría se muestra satisfecha con las políticas de conciliación de la empresa se

ha detectado cierto grado de desconocimiento de las medidas existentes, por lo que podría ser un aspecto para abordar en las acciones de este Plan de Igualdad además de fomentar la corresponsabilidad ante la ausencia de hombres acogidos a medidas de conciliación y su mayor presencia en la empresa.

- *Formación.* La principal carencia que se detecta en materia de formación en la empresa es la ausencia de formación en igualdad de oportunidades a la plantilla.
- *Acoso sexual y por razón de sexo.* Al tratarse de un Plan de Acoso en el que están incluidos los diferentes tipos de acoso (laboral, sexual y por razón de sexo) se recomienda extraer el Plan de Acoso Sexual y por Razón de Sexo en un protocolo independiente y darle nueva difusión.

Las áreas en las que se deben introducir mejoras son:

- Acceso al empleo/Contratación de mujeres
- Corresponsabilidad
- Formación
- Acoso sexual

Para cada una de estas áreas, en el seno de la Comisión Negociadora de Igualdad, se han debatido medidas concretas de actuación adaptadas a la realidad de la empresa que, tras su valoración y aprobación, han sido recogidas en el presente Plan de Igualdad.

7. OBJETIVOS DEL PLAN

El objetivo principal que guía este Plan de Igualdad es reforzar la promoción de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, una premisa en la que ya lleva años trabajando la empresa y evitar cualquier tipo de discriminación laboral. Más concretamente, se establecen:

7.1. Objetivos específicos

- Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical
- Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.
- Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.
- Analizar y explicar los factores que justifican las diferencias en los grupos/categorías/puestos profesionales.

- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
- Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas.
- Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.
- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad.
- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa
- Garantizar la igualdad retributiva
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo
- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.
- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.
- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.
- Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.
- Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.
- Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad

8. MEDIDAS

8.1. Acciones para implantar

0.-RESPONSABLE DE IGUALDAD

OBJETIVO ESPECÍFICO 0.1.- Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa				
Medidas	Indicadores	Responsables	Prioridad	Plazo
1- Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia, que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	ANTONIA Y SUPLENTE: LUIS ALBERTO	SAMUEL	ALTA	A la firma del Plan Igualdad
2- Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por el responsable formado en igualdad en la empresa, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad.	administración@novandis.es	ANTONIA	ALTA	A la firma del Plan Igualdad

(* Los nombres de las personas responsables indicados en las tablas, se hacen constar de forma abreviada según la siguiente equivalencia:

- “ANTONIA”: Dña. Antonia Abril Elvira
- “SAMUEL”: D. Samuel López Pérez.
- “LUIS”: D. Luis Alberto Castillo Manzano

1.-ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical				
Medidas	Indicadores	Responsables	Prioridad	Plazo
1- Redactar una declaración de principios que contenga las directrices que deben seguirse para evitar cualquier tipo de discriminación en el proceso de selección.	Redacción de la declaración de principios y directrices con perspectiva de género.	SAMUEL/ANTONIA	ALTA	Anual
2- Establecer un procedimiento estandarizado de selección para que sea objetivo, basado en las competencias y conocimientos, que tenga en cuenta la perspectiva de género (sin connotaciones ni lenguaje sexista) siendo utilizado en todos los procesos de selección. En dicho procedimiento deben identificarse las personas involucradas, los niveles de validación, las pruebas (en su caso) a realizar, etc.	Documento de procedimiento.	SAMUEL/LUIS	ALTA	Semestral
3- Realizar los procedimientos de selección con perspectiva de género, tanto en selección como en contratación.	Revisión del procedimiento del mismo con perspectiva de género.	SAMUEL/LUIS	ALTA	Semestral
4- Disponer de información estadística, desagregada por sexo, centros de trabajo y categorías, de los procesos de selección para los diferentes puestos de trabajo (número de candidaturas presentadas) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la Comisión de Seguimiento		ANTONIA/LUIS	MEDIA	Anual
5- Dar a conocer a toda la plantilla dicha política de selección y reclutamiento, para garantizar la transparencia.	Comunicación de la política a la plantilla.	SAMUEL/ANTONIA	MEDIA	Anual

<p>6- Revisar los documentos de los procesos de selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, nº de hijos, etc.) y elaborar un guion de preguntas a evitar para poder realizar las entrevistas con perspectiva de género.</p>	<p>Analizar todos los procesos de selección e indicar cuantos del total han necesitado modificación.</p>	<p>SAMUEL/ANTONIA</p>	<p>MEDIA</p>	<p>Anual</p>
<p>7- Ampliar, si fuera necesario, las fuentes de reclutamiento con el objetivo de equilibrar la plantilla, por sexo, en todos los puestos y, especialmente para la cobertura de puestos masculinizados.</p>	<p>Número de fuentes nuevas de reclutamiento utilizadas</p>	<p>LUIS</p>	<p>MEDIA</p>	
<p>8- Formación en igualdad a los responsables de la selección y contratación</p>	<p>Informe con la formación, con número de horas, asistentes y contenido de la formación</p>	<p>EMPRESA EXTERNA FORMACIÓN</p>	<p>MEDIA</p>	
<p>9- Revisar el acceso a los canales de comunicación de ofertas existentes, comprobando que llegan por igual a hombres y mujeres.</p>	<p>Canales empleados y nº de personas a las que llegan desagregado por sexo.</p>	<p>LUIS</p>	<p>MEDIA</p>	<p>Anual</p>
<p>10- Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad.</p>	<p>Análisis de un muestreo.</p>	<p>SAMUEL/ANTONIA</p>	<p>MEDIA</p>	<p>Anual</p>
<p>11- Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas) el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.</p>	<p>Muestreo de la documentación.</p>	<p>SAMUEL/ANTONIA</p>	<p>MEDIA</p>	<p>Anual</p>

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.- Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.				
Medidas	Indicadores	Responsables	Prioridad	Plazo
1- Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en las diferentes categorías y puestos para su traslado a la comisión de seguimiento.	Porcentaje y número de Mujeres respecto de hombres.	SAMUEL/ANTONIA	MEDIA	Anual
2- Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura (ejemplo: “buscamos hombres y mujeres que cumplan los siguientes requisitos”).	Muestreo de la documentación mujeres y hombres.	SAMUEL/ANTONIA	MEDIA	Anual
3- Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...).	Muestreo de la documentación, hombre y mujer.	SAMUEL/ANTONIA	MEDIA	Anual
4- Proporcionar a la comisión de seguimiento, información de las posibles dificultades en la búsqueda de personas de determinado sexo para cubrir puestos vacantes, según el puesto y departamento concreto, así como de los posibles acuerdos con diferentes organismos y/o entidades que se pudieran establecer, al objeto de ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde están infrarrepresentadas.	Informe anual por mujeres hombres.	SAMUEL/LUIS	MEDIA	Anual
5- Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo, analizando la idoneidad de los currículos, tanto seleccionados como rechazados, para cubrir los puestos ofertados.	Informe anual.	ANTONIA/LUIS ALBERTO	MEDIA	Anual
6- Definir, recopilar y revisar indicadores desagregados por sexo sobre las modalidades de contratación, con indicación de puesto, nivel organizativo, etc.	Informe anual por mujeres hombres.	ANTONIA/SAMUEL	MEDIA	Anual
7- Proporcionar anualmente a la comisión de seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos, desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo y de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial.	Informe anual por mujeres hombres.	SAMUEL/ANTONIA	MEDIA	Anual
8- Incorporar en procesos de vacantes el principio de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá la persona perteneciente al sexo menos representado en aquellos puestos, categorías o departamentos.	Incorporaciones anuales en puestos/categorías/departamentos con % de mayor desigualdad, por sexo.	SAMUEL/LUIS	MEDIA	Anual

9- Recoger datos estadísticos, desagregados por sexo, de las personas de la plantilla por provincia en el que la persona trabajadora presta sus servicios.	% y número de mujeres respecto a hombres, por provincia.	SAMUEL/ANTO NIA	MEDIA	Anual
10- Incrementar al menos un 10% la incorporación de mujeres en puestos en los que están infrarrepresentadas. En el caso de no alcanzar dicho porcentaje se procederá a justificar el motivo.	Incremento de mujeres sobre diagnóstico.	SAMUEL/LUIS	MEDIA	Anual
11- Para cada puesto ofertado en aquellos donde no hay ninguna mujer, se tendrá que procurar que al menos una forme parte del proceso de selección.	Nº de mujeres y hombres en los procesos de selección. Y explicación de los procesos sin candidaturas femeninas.	SAMUEL/LUIS	MEDIA	Anual
12- Establecer, como principio general, la selección de mujeres, a igual mérito y capacidad, en los grupos profesionales y puestos masculinizados de nueva concesión para cubrir las nuevas vacantes.	Nº de candidaturas y personas seleccionadas desagregado por sexo y puestos.	SAMUEL/LUIS	MEDIA	Anual
13- Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en los que no hay ninguna presencia femenina (como los puestos de seguridad mecánica, vigilantes de seguridad, etc.).	Nº de colaboraciones establecidas y nº de mujeres incorporadas por esta vía a puestos masculinizados.	LUIS	MEDIA	Anual
14- Establecer colaboraciones con entidades para organizar cursos de formación dirigidos exclusivamente a mujeres que las capacite para ocupar puestos o categorías mayoritariamente masculinizadas con compromiso de contratación por parte de la empresa en caso de vacantes.	Nº de colaboraciones establecidas y nº de mujeres incorporadas por esta vía a puestos masculinizados.	LUIS	MEDIA	Anual

2.-CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.- Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Medidas	Indicadores	Responsables	Prioridad	Plazo
---------	-------------	--------------	-----------	-------

1- Realizar una evaluación de los puestos de trabajo utilizando la herramienta de SVPT del Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Igualdad que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos.	Resultado de la evaluación de puestos de trabajo.	ANTONIA/LUIS	MEDIA	Bienal
2- La definición de los grupos profesionales se ajustará a sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos. Cumplirán con el artículo 28.1 del E.T.	Sistema de clasificación profesional sin sesgos de género implementado en el convenio colectivo.	ANTONIA/LUIS	MEDIA	Anual
3- Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, no denominándolos en femenino ni masculino.	Denominaciones neutras.	ANTONIA/LUIS	MEDIA	Anual

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.2.- Analizar y explicar los factores que justifican las diferencias en los grupos/categorías/puestos profesionales.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
1- Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.	Informe de análisis de la situación explicativo de las diferencias detectadas. Nº de personas afectadas.	ANTONIA/LUIS	MEDIA	Anual

3.FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.

Medidas	Indicadores	Responsables	Prioridad	Plazo
1- Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias.	Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes.	SAMUEL/ EMPRESA EXTERNA FORMACIÓN	MEDIA	Semestral
2- Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluido el personal incorporado por subrogación.	Contenidos de los módulos y nº de personas formadas.	ANTONIA/LUIS	MEDIA	Vigencia del plan
3- Incluir información sobre igualdad en la formación destinada a reciclaje en aquellos cursos que proceda (píldoras).	Nº de horas y personas formadas hombre /mujer.	LUIS / EMPRESA EXTERNA	MEDIA	Anual
4- Revisar en la Comisión de seguimiento, y modificar en su caso, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.	Revisión de contenidos.	SAMUEL/LUIS	MEDIA	Anual
5- Formar en igualdad a los miembros de la Comisión de seguimiento mediante la realización de un curso específico que se adapte a las exigencias y contenidos de la legislación vigente.	Miembros de la comisión formados.	SAMUEL/ EMPRESA EXTERNA FORMACIÓN	MEDIA	Anual
6- Realizar formación a la plantilla que incluya módulos de igualdad, conciliación y protocolos de acoso sexual y/o por razón de sexo, prestando atención a que reciban esta formación las nuevas contrataciones y subrogaciones.	Nº de horas, Hombres y mujeres formados en igualdad.	SAMUEL/ EMPRESA EXTERNA FORMACIÓN	MEDIA	Anual

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.- Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa				
Medidas	Indicadores	Responsables	Prioridad	Plazo
1- Promover, a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa.	Contenido de la campaña.	SAMUEL/LUIS	MEDIA	Anual
2- Elaboración de herramientas o estudios de detección de necesidades formativas de la plantilla en relación con la mejora de su desempeño en su actual puesto de trabajo, haciendo especial hincapié en las mujeres de cara a su capacitación para ocupar puestos desempeñados mayoritariamente por hombres.	Estudios realizados y sus resultados.	SAMUEL/LUIS	MEDIA	Anual
3- Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración.	Nº de veces que se aplica, hombre y mujer.	LUIS	MEDIA	Anual
4- Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas.	Informe de formación.	SAMUEL/LUIS	MEDIA	Anual
5- Fomentar la participación de mujeres en la formación específica de puestos masculinizados.	% de participación de mujeres y hombres en esta formación	LUIS	MEDIA	Anual
6- Facilitar la formación, a través de modalidades a distancia y/o online a las personas que disfruten de reducción de jornada o teletrabajo (incluir formación a personal con permisos maternales y paternales y a las excedencias contempladas en la ley 3/2007).	Número de horas/número de personas formadas mujeres y hombres	LUIS	MEDIA	Anual
7- Asegurar que todas las personas que están sujetas a medidas de conciliación reciben la formación obligatoria y aquellas formaciones a las que voluntariamente puedan optar.	Comunicación de las formaciones a personas acogidas a conciliación Número de personas acogidas a conciliación que	LUIS	MEDIA	

	han realizado formaciones			
--	---------------------------	--	--	--

4.-PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.				
Medidas	Indicadores	Responsables	Prioridad	Plazo
1- Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando criterios neutros y objetivos en cuanto al género y que cuente siempre con la participación de la comisión de igualdad de oportunidades en el proceso.	Procedimiento elaborado.	SAMUEL	MEDIA	Anual
2- Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa (tablones de anuncios, correo interno, circulares...) así como de los requisitos para promocionar.	Muestreo procedimiento.	ANTONIA/SAMUEL	MEDIA	Semestral
3- Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.	Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo.	ANTONIA/SAMUEL	MEDIA	Anual
4- Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de las empresas.	Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto.	ANTONIA	MEDIA	Anual

5- Informar a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades.	Nº de personas por sexo y registro de datos.	LUIS	MEDIA	Anual
6- Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para las diferentes promociones (número de personas consideradas para cada puesto) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la comisión.	Informe estadístico.	SAMUEL/LUIS	MEDIA	Anual
7- Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y promociones realizadas por sexo, analizando la idoneidad de los currículos, tanto seleccionados como rechazados, para cubrir los puestos ofertados. También indicar el tiempo transcurrido en el puesto anterior antes de la promoción, desagregado por sexo.	Informe estadístico.	LUIS	MEDIA	Anual
8- Diseñar programas de información y motivación para impulsar la participación de las trabajadoras en los procesos de promoción profesional.	Programas diseñados y evolución de la participación de mujeres en procesos de promoción profesional.	LUIS	MEDIA	Anual
9- Establecer topes horarios de obligado cumplimiento para todas las categorías profesionales, de modo que la promoción no se traduzca en una mayor dificultad para la conciliación con la vida personal y familiar.	Tope horario establecido	ANTONIA	MEDIA	Anual
10- Potenciar la participación de la comisión de igualdad mujeres en los tribunales o comités de promoción.	Nº de mujeres en tribunales o comités de los procesos de promoción.	SAMUEL	MEDIA	Anual

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.- Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas.				
Medidas	Indicadores	Responsables	Prioridad	Plazo
1- Promover e incrementar la presencia de mujeres, en mandos intermedios a través de acciones positivas: En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos donde están infrarrepresentadas. (dirección mancomunada)	Nº de veces que se aplica y grupos mujeres/hombres.	SAMUEL	MEDIA	Anual
2- Garantizar una participación mínima de mujeres (50-60%) en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad. (dirección mancomunada)	Nº de hombres y mujeres que participan.	SAMUEL/LUIS	MEDIA	Anual
3- Fomentar la promoción de mujeres con el objetivo de lograr una presencia equilibrada sobre la representatividad por sexo de la plantilla, no siendo inferior al 10% la presencia de mujeres, en los niveles jerárquicos en los que se encuentre infrarrepresentada. (dirección mancomunada)	% mujeres por grupo y categoría.	SAMUEL/LUIS	MEDIA	Anual

5.-CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.- Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.				
Medidas	Indicadores	Responsables	Prioridad	Plazo
1- Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.	Datos de siniestralidad por sexos y categoría.	ANTONIA/SAMUEL	MEDIA	Semestral
2- Revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural, que recoja los derechos, hitos y actuaciones a seguir conforme a la legislación vigente.	revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones.	ANTONIA/EMPRESA EXTERNA PRL	MEDIA	Semestral
3- Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento.	Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados.	ANTONIA	MEDIA	Semestral
4- Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.	Incorporación de la perspectiva de género.	ANTONIA/SAMUEL	MEDIA	Semestral
5- La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona.	Uniformes con patronajes femenino y masculino que no respondan a estereotipos de género.	SAMUEL/LUIS	MEDIA	Vigencia del plan
6- Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.	Incorporación de la perspectiva de género.	ANTONIA/SAMUEL	MEDIA	Vigencia del plan

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.				
Medidas	Indicadores	Responsables	Prioridad	Plazo
1- Difundir mediante información incluida en la intranet los derechos y medidas de conciliación de la ley 3/2007, RDL 6/2019 y normativa complementaria, y comunicar los disponibles en la empresa que mejoren la legislación.	Publicación e-mailing y/o portal del empleado.	ANTONIA	ALTA	Durante la vigencia del plan. Anual
2.- Difundir la nueva Ley de Familias, a través de diferentes permisos retribuidos y otros derechos, la conciliación laboral para las personas trabajadoras; buscando un mayor equilibrio entre la vida personal y el trabajo. RD Ley 5/2023, que introduce cambios en los permisos laborales, como consecuencia de la transposición de la Directiva de la UE 2019/1158 de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y cuidadores. También se han introducido cambios en materia de adaptación y distribución de la jornada, en la forma de prestación de servicios, incluyendo el trabajo a distancia.	Publicación e-mailing y/o portal del empleado.	SAMUEL/LUIS	ALTA	Durante la vigencia del plan. Anual
3.-El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad) podrá ser solicitado de forma fraccionada dentro de los 15 días posteriores al hecho causante, independientemente de que tenga el alta hospitalaria (este permiso deberá ser debidamente justificado).	Nº de solicitudes hombre/mujer.	SAMUEL/LUIS	ALTA	Durante la vigencia del plan. Anual
4.-Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa o estén en suspensión de contrato o excedencia por motivos familiares podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado por sexos	SAMUEL/LUIS	ALTA	Durante la vigencia del plan. Anual
5.- Se entregarán cuadrantes 10 días antes de finalizar el mes. Salvo acuerdos superiores de los comités. Se potenciar los cuadrantes 85% anuales para la conciliación de la vida personal y laboral.	muestreo	SAMUEL/LUIS	ALTA	Durante la vigencia del plan. Anual

6.- Excedencia de un año en caso de estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	SAMUEL/LUIS	ALTA	Durante la vigencia del plan. Anual
7.- Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de la misma temporalmente por estudios oficiales y desarrollo de carrera profesional. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual.	Nº de solicitudes	SAMUEL/LUIS	ALTA	Durante la vigencia del plan. Anual
8.- Preferencia en la movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	SAMUEL/LUIS	ALTA	Durante la vigencia del plan. Anual
9.- Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores).	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	SAMUEL/LUIS	ALTA	Durante la vigencia del plan. Anual
10.- Derecho a la flexibilidad horaria y adaptación de la jornada por motivos personales y por el tiempo pactado en los términos y condiciones establecidas en el RD 6/2019.	Nº de solicitudes	SAMUEL/LUIS	ALTA	Durante la vigencia del plan. Anual
11.- Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, con un límite de 4 días al año.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	SAMUEL/LUIS	ALTA	Durante la vigencia del plan. Anual
12.- Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores, con un límite de 3 tutorías por curso académico e hijo/a, y un límite de 3 horas no acumulables por tutoría.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	SAMUEL/LUIS	ALTA	Durante la vigencia del plan. Anual
13.- Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores hasta los 16, o mayores de 65 años y personas dependientes, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 20 horas anuales. Superadas estas horas serán permisos no retribuido o recuperable.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	SAMUEL/LUIS	ALTA	Durante la vigencia del plan. Anual
14.- En los casos en los que ambos progenitores trabajen en la empresa, equilibrar los turnos de trabajo dando facilidad para que uno de ellos pueda elegir el turno.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	SAMUEL/LUIS	ALTA	Durante la vigencia del plan. Anual

15.- Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, siempre que organizativamente sea posible, de acuerdo a lo establecido en el régimen de visitas.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	SAMUEL/LUIS	ALTA	Durante la vigencia del plan. Anual
16.- Los trabajadores y trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	SAMUEL/LUIS	ALTA	Durante la vigencia del plan. Anual
17.- La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas completas de 17 días. Este derecho se multiplicará en los casos de parto múltiple por cada hijo/a.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	SAMUEL/LUIS	ALTA	Durante la vigencia del plan. Anual
18.- La empresa garantizará para las personas trabajadoras que tengan un régimen de visitas a los hijos establecido judicialmente que el disfrute del fin de semana establecido por convenio colectivo coincida con dicho régimen. Cuando el trabajador disfrute de dos fines de semana libres al mes según cuadrante, la empresa garantizará que coincidan con los del convenio regulador. (Todo ello comunicado en tiempo y forma)	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	SAMUEL/LUIS	ALTA	Durante la vigencia del plan. Anual
19.- Posibilitar la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	SAMUEL/LUIS	ALTA	Durante la vigencia del plan. Anual
20.- Se realizarán los cambios de jornada o turnos para los trabajadores/as con hijos/as menores de 14 años o con personas dependientes a su cargo, para atender situaciones que exijan su presencia, tales como requerimientos del colegio, trámites oficiales u otros similares, siempre que las condiciones del servicio lo permitan. Se realizará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas; las solicitudes denegadas deberán estar debidamente justificadas y documentadas, las cuales serán notificadas con urgencia.	Nº de solicitudes	SAMUEL/LUIS	ALTA	Durante la vigencia del plan. Anual
21.- Garantizar en todos los procesos de RRHH el principio de que no se discriminará al candidato/a que haya disfrutado de permisos relacionados con el nacimiento de hijos/as y/o excedencias por cuidado.	Nº de solicitudes	SAMUEL/LUIS	ALTA	Durante la vigencia del plan. Anual
22.- Se facilitará la adaptación de la jornada, sin reducirla, para los trabajadores/as que tengan a menores o personas dependientes a su cargo en su centro de trabajo, siempre que sea posible. Se realizará un	Nº solicitudes/nº concesiones	SAMUEL/LUIS	ALTA	Durante la vigencia del plan. Anual

seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas. Las solicitudes denegadas deberán estar debidamente justificadas y documentadas, las cuales serán notificadas con urgencia.	desagregado por sexo			
23.- Ampliar la edad del o de la menor para poder acogerse a los supuestos de reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiares (art. 37.5 ET).	Nº de solicitudes	SAMUEL/LUIS	ALTA	Durante la vigencia del plan. Anual
24.- Posibilidad de flexibilizar el uso de los días de permiso regulados en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.	Nº de solicitudes	SAMUEL/LUIS	ALTA	Durante la vigencia del plan. Anual
25.- Impulsar la jornada continua frente a la jornada partida.	Nº de jornadas continuas/jornada partida desagregado por sexo.	SAMUEL/LUIS	ALTA	Durante la vigencia del plan. Anual
26.- Establecer un intervalo de tiempo flexible para la entrada y la salida del trabajo, así como para el tiempo de comida.	Política de flexibilización de horarios y nº de peticiones	SAMUEL/LUIS	ALTA	Durante la vigencia del plan. Anual
27.- Posibilitar la adaptación de la jornada sin hacer reducción de la misma para quienes tengan personas dependientes a su cargo o para atender necesidades personales.	Política de adaptación y nº de peticiones	SAMUEL/LUIS	ALTA	Durante la vigencia del plan. Anual
28.- Ampliar los motivos y especificarlos para poder acogerse a la reducción de jornada (personales, estudios, separación, divorcio...).	Política de reducción de jornada ampliada y nº de peticiones	SAMUEL/LUIS	ALTA	Durante la vigencia del plan. Anual
29.- Elaborar un Protocolo de Conciliación		ANTONIA/SAMUEL	ALTA	

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.2.- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad.				
Medidas	Indicadores	Responsables	Prioridad	Plazo
1- Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a las medidas de conciliación existentes.	Número de campañas realizadas.	ANTONIA	ALTA	Durante la vigencia del plan. Anual.
2- Difusión del permiso corresponsable de lactancia, en ampliación del RDL 6/2019.	Solicitudes concedidas .	LUIS	ALTA	Durante la vigencia del plan. Anual
3- Licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales.	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica.	LUIS	ALTA	Durante la vigencia del plan. Anual

7.-INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa				
Medidas	Indicadores	Responsables	Prioridad	Plazo
1- Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales.	Distribución de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo.	ANTONIA/SAMUEL	MEDIA	Anual
2- Realización de un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres.	Informe anual.	ANTONIA/SAMUEL	MEDIA	Anual
3- Buscar candidaturas de mujeres en áreas y departamentos masculinizados acudiendo a centros de entidades u organismos formativos que nos faciliten ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres en departamentos donde este infrarrepresentadas.	Nº de mujeres y hombres.	LUIS	MEDIA	Anual

8.-RETRIBUCIONES Y AUDITORIA SALARIAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.- Garantizar la igualdad retributiva				
Medidas	Indicadores	Responsables	Prioridad	Plazo
1-Realizar un registro salarial anualmente y una auditoría salarial bienal durante la vigencia del plan. Donde se englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales. Esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales.	Registro salarial anual, Auditoría salarial bienal.	EMPRESA EXTERNA	MEDIA	Bianual /Anual
2.-En caso de detectarse una brecha salarial en los términos y criterios del RD 6/2019, superior al 20 %, se realizará un plan que contenga medidas correctoras.	Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento.	ANTONIA	MEDIA	Anual
3.- Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables.	Análisis de los conceptos salariales.	ANTONIA/SAMUEL	MEDIA	Anual

9.-PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo				
Medidas	Indicadores	Responsables	Prioridad	Plazo
1- Elaboración de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso, conjuntamente asumido por la dirección y la RLT, para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual.	Elaboración declaración de principios.	ANTONIA	ALTA	Anual
2- Comunicación efectiva de la declaración de principios a toda la plantilla, incidiendo en la responsabilidad de cada una de las partes en	Difusión de la declaración de	SAMUEL/LUIS	ALTA	Anual

garantizar un entorno laboral exento de acoso, fomentando de esta manera un clima en el que éste no pueda producirse.	principios a la plantilla.			
3- Elaborar y revisar mediante negociación colectiva, un protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y difusión del mismo a toda la plantilla que incluya una declaración de principios de la empresa contra el acoso sexual y moral, definición de ambos conceptos; y la tipología de acoso que se dan en el mercado laboral, ejemplos ilustrativos de este tipo de conductas, establecimiento de un procedimiento de actuación (forma de hacer la denuncia, medidas cautelares, tramitación de la investigación, confidencialidad de la misma, tipificación de ambos tipos de acosos como falta muy grave) y referencias normativas, garantizando en todo momento la urgencia en resolución y la confidencialidad, la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el mismo.	Elaboración o revisión del protocolo.	ANTONIA/LUIS /SAMUEL	ALTA	Anual
4- Elaborar y/o revisar y en su caso modificar el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.	Elaboración o revisión del protocolo	ANTONIA	ALTA	Anual
5- Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Contenido y número de veces que se ha incluido.	ANTONIA/EMPRESA PROVEEDORA	ALTA	Anual
6- Formar a los delegados y delegadas de prevención y a los delegados titulares y suplentes de esta comisión, en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	Nº de formaciones y nº de horas.	ANTONIA/LUIS	ALTA	Anual
7- El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo	Elaboración del informe. Nº de procesos y resultado.	ANTONIA	ALTA	Anual
8- Realizar acciones específicas de sensibilización para toda la plantilla en todos los centros.	Acciones y contenido de las mismas.	LUIS	ALTA	Anual
9- Difusión a la plantilla del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo negociado en la empresa por los canales de comunicación interna y asegurar su accesibilidad permanente para la plantilla.	Medidas de difusión del protocolo y comprobación de accesibilidad.	SAMUEL/LUIS	ALTA	Anual
10 – Creación de un canal de comunicación exclusivo para la denuncia de casos de acoso sexual y/o por razón de sexo. Dicho canal de	Canal creado y medidas para	ANTONIA	ALTA	Anual

comunicación debe poder asegurar el anonimato de la persona denunciante si fuera necesario, cumpliendo con los principios del protocolo.	preservar el anonimato de la persona denunciante.			
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------	--	--	--

10.-VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.				
Medidas	Indicadores	Responsables	Prioridad	Plazo
1- Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.	Muestra de comunicaciones.	LUIS	ALTA	Desde la firma del plan
2.-- La acreditación de la situación de víctima de violencia de género se podrá dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima...) o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el RDL 9/2018.	Nº de casos comunicados.	ANTONIA	ALTA	Desde la firma del plan

3.- La empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga sin merma en las retribuciones que viniera percibiendo, con la actividad de la empresa.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	LUIS/SAMUEL	ALTA	Desde la firma del plan
4.-La empresa procederá a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite a otro centro de trabajo de la misma o diferente localidad, sin mermas en las retribuciones que vinieran percibiendo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica.	LUIS/SAMUEL	ALTA	Desde la firma del plan
5.- La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión del contrato al verse obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica.	LUIS/SAMUEL	ALTA	Desde la firma del plan
6.- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a suspender su contrato de trabajo por un periodo no inferior a 6 meses, recibirá una compensación bruta por la empresa proporcional a 1 mes de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica.	ANTONIA	ALTA	Desde la firma del plan
7.- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo por tal motivo, recibirá una indemnización mínima de 3 meses de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, siempre que este importe sea superior a la indemnización legal por despido que a la víctima de violencia de género le correspondiera, en cuyo caso se le abonará únicamente la indemnización legal por despido que le pertenezca.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica.	ANTONIA	ALTA	Desde la firma del plan
8.- La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica.	LUIS	ALTA	Desde la firma del plan
9.- No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica, derivada de violencia de género, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la Empresa.	Aplicación de la medida.	LUIS	ALTA	Desde la firma del plan
10.- Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de	Aplicación de la medida.	LUIS	ALTA	Desde la firma del plan

sus hijos/as y otros similares, serán consideradas como permisos retribuidos.				
11.- La empresa utilizará sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo. mejora	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica.	LUIS	ALTA	Desde la firma del plan
12.-Aumentar la duración del traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género, con reserva del puesto hasta 18 meses. Terminado el periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo. Ley	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica.	LUIS	ALTA	Desde la firma del plan
13.- A la trabajadora víctima de violencia de género que pase a situación de Incapacidad Temporal se le complementará el 100% de sus retribuciones por la empresa mientras que se mantengan en dicha situación de incapacidad.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica.	LUIS/ANTONIA	ALTA	Desde la firma del plan
14.- Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de violencia de género.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica.	ANTONIA/SAMUEL	ALTA	Desde la firma del plan.
15.- La empresa concederá una ayuda económica de 700 euros en el caso de traslado de la mujer víctima de violencia de género a otro centro de la empresa para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica.	ANTONIA/SAMUEL	ALTA	Desde la firma del plan.
16.- Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de agresión sexual.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica.	ANTONIA/SAMUEL	ALTA	Desde la firma del plan.
17.- Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género.	Colaboraciones establecidas y nº de mujeres víctimas contratadas.	ANTONIA/SAMUEL	ALTA	Desde la firma del plan.
18.- Elaboración, aprobación y difusión de un protocolo de Violencia de Género	Protocolo realizado Acreditación de la difusión a la plantilla	ANTONIA/SAMUEL	ALTA	Desde la firma del plan.

11.-COMUNICACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1.- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.				
Medidas	Indicadores	Responsables	Prioridad	Plazo
1- Sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.	Revisión documentación.	ANTONIA/SAMUEL	MEDIA	Desde la firma del plan
2- Elaboración de un manual de comunicación no sexista para las comunicaciones internas y externas de la empresa y revisión de los documentos y las publicaciones generales de la empresa para evitar un lenguaje y una imagen sexista.	Elaboración del manual.	ANTONIA/SAMUEL	MEDIA	Desde la firma del plan
3- Revisión y corrección de los textos del convenio colectivo y toda la documentación, formularios de la empresa en un lenguaje no sexista.	Revisión realizada y nº de modificaciones realizadas.	ANTONIA/SAMUEL	MEDIA	Durante la vigencia del plan. Anualmente
4- Revisión y corrección de toda imagen empleada en cualquier canal de comunicación interna y/o externa para asegurar el equilibrio de sexos representados y que las imágenes no reproducen estereotipos de género.	Revisión realizada y nº de modificaciones realizadas.	ANTONIA/SAMUEL	MEDIA	Durante la vigencia del plan. Anualmente

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.2.- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.				
Medidas	Indicadores	Responsables	Prioridad	Plazo
1- Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tabloneros de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.	Creación de la sección y contenidos de la misma.	LUIS/ANTONIA/SAMUEL	MEDIA	Desde la firma del plan
2- Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa	Creación del espacio y contenidos.	SAMUEL	MEDIA	Desde la firma del plan

3- Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	Número de veces.	SAMUEL	MEDIA	Desde la firma del plan
4.-Informar a las empresas colaboradoras de la política de selección, según el principio de igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres estableciendo e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad.	Documento de política emitido por empresas.	SAMUEL	MEDIA	Desde la firma del plan

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.3.- Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.			
Medidas	Indicadores	Responsables	Prioridad
1- Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.	Campaña y contenido.	ANTONIA/SAMUEL	Anual
2- Colaborar con el Instituto de las Mujeres u organismo competente en su momento, en las distintas campañas. 25 noviembre VIOLENCIA DE GENERO, 8 MARZO IGUALDAD, 23 MARZO DE LA CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD.	Colaboraciones.	ANTONIA/SAMUEL	Anual

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.4.- Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.			
Medidas	Indicadores	Responsables	Prioridad
1- Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo.	Diseño y difusión de la campaña.	ANTONIA/SAMUEL	Anual
2- Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad	Nº de personas informadas.	ANTONIA	Anual
3- Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.	Espacio en la memoria.	ANTONIA/SAMUEL	Anual
4- Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.	Aplicación de la medida.	ANTONIA/SAMUEL	Desde la firma del plan



OBJETIVO ESPECÍFICO 11.5.- Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad			
Medidas	Indicadores	Responsables	Prioridad
1- Difundir mediante un folleto informativo y/o a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación.	Folleto y nº de personas informadas.	ANTONIA/SAMUEL	Anual
2- Difundir los nuevos derechos de conciliación recogidos por el R.D.L. 6/2019.	Folleto y nº de personas informadas.	ANTONIA/SAMUEL	Anual

6. PROCEDIMIENTO DE SEGUIMIENTO Y MODIFICACIÓN

Es imprescindible establecer un sistema eficaz de seguimiento de los objetivos fijados en el Plan de Igualdad. El seguimiento es un proceso interno de observación permanente del Plan y se desarrolla de forma paralela a su ejecución. Es un análisis continuado para verificar lo que se está realizando, asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y los objetivos previstos, y detectar posibles problemas.

Esta labor será liderada y desarrollada por la Comisión de Seguimiento (designada a tal efecto por la Comisión Negociadora y que se constituirá al mes siguientes de la firma del Plan de Igualdad), que supervisará que se recabe la información necesaria a partir de los indicadores propuestos en las fichas de cada acción planificada. Para ello, se guiarán por la ficha de seguimiento, en base al modelo que adjuntamos a continuación:

Tabla 53: Ficha de seguimiento de acciones

FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIONES	
ÁREA	
ACCIÓN	
Fecha implantación	
Fecha seguimiento	
Persona/Departamento responsable	
Cumplimentado por	
Indicadores de seguimiento	
Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas	
Indicadores de resultado	
Nivel de ejecución	
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	
Indicadores de 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 acreditativa de la ejecución de la medida	

El seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad va a facilitar:

- Garantizar la viabilidad de la implantación del Plan.
- Garantizar la efectividad de este.
- Tener información actualizada relativa al desarrollo del proyecto.
- Adaptar el Plan a las necesidades que van surgiendo, es decir, rediseñar los elementos que sean precisos para conseguir los objetivos propuestos (temporales, de recursos u otros).
- Identificar puntos de mejora de forma periódica y continuada.
- Conocer los resultados del proyecto, es decir, el grado de cumplimiento de los objetivos marcados para cada acción.
- Definir nuevas necesidades y propuestas de mejora.

Con el objetivo de llevar a cabo el seguimiento de las acciones previstas en Plan de Igualdad de Novandis al finalizar cada año del Plan, la Comisión de Seguimiento elaborará un Informe con los resultados del seguimiento de las acciones puestas en marcha, el grado de cumplimiento de cada una, las dificultades encontradas a la hora de ejecutarlas, en qué áreas hay que incidir más, la participación obtenida, etc., con el objetivo de confirmar las acciones, proponer nuevas o modificar las que existen, y también de informar a la representación de toda la plantilla de la marcha de los objetivos del Plan de Igualdad.

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan de Igualdad quedará incorporada automáticamente, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, sustituyendo a lo aquí previsto.

Asimismo, a petición de una de las partes y en caso de ser consensuado por la Comisión, se podrán redactar los acuerdos necesarios para añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas originales del Plan de Igualdad y ello, en su caso, por otras futuras incorporadas por necesidades derivadas de la legislación, como resultado de la negociación colectiva aplicable, o en función del grado de consecución de los objetivos y medidas concretas establecidas del Plan de Igualdad.

En todo caso, el presente Plan de Igualdad será revisado siempre que:

- Así lo determine o sea consecuencia de una decisión de una autoridad competente.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, y que altere las situaciones analizadas en el Diagnóstico de situación.

En caso de que la revisión del Plan de Igualdad resulte necesaria, también se procederá a la actualización del Diagnóstico de situación y, en su caso, de las medidas del Plan de Igualdad.

El calendario de las reuniones de seguimiento y de evaluación quedaría de la siguiente manera:

		2025											
		ene	feb	mar	abr	may	jun	jul	ago	sep	oct	nov	dic
Seguimiento													
Evaluación													
		2026											
		ene	feb	mar	abr	may	jun	jul	ago	sep	oct	nov	dic
Seguimiento													
Evaluación													
		2027											
		ene	feb	mar	abr	may	jun	jul	ago	sep	oct	nov	dic
Seguimiento													
Evaluación													
		2028											
		ene	feb	mar	abr	may	jun	jul	ago	sep	oct	nov	dic
Seguimiento													
Evaluación													

10. SISTEMA DE EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS

Los métodos e instrumentos que van a utilizarse para la evaluación del Plan son los que se detallan a continuación.

10.1. Evaluación de Resultado. Indicadores

- Nivel de ejecución del Plan. Número total de acciones por áreas implantadas en la entidad:

Tabla 54: Nº Acciones por área

Área de intervención	Acciones Nuevas	Acciones Antiguas
Responsable de igualdad		
Acceso, selección y contratación		
Clasificación profesional		
Formación		
Promoción profesional		
Condiciones de trabajo		
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral		
Infrarrepresentación femenina		
Retribuciones y auditoría salarial		
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo		
Violencia de género		
Comunicación		
TOTAL		

- Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas:

Tabla 55: Personas beneficiarias de las actuaciones a llevar a cabo

Áreas de actuación	PERSONAS BENEFICIARIAS		
	Nº mujeres	Nº hombres	Total
TOTAL			

- Número y sexo de las personas beneficiarias por categoría:

Tabla 56: Personas beneficiarias de las actuaciones a llevar a cabo

Categoría Profesional	PERSONAS BENEFICIARIAS		
	Nº mujeres	Nº hombres	Total
TOTAL			

- Grado de desarrollo de los objetivos planteados.
- Efectos no previstos del Plan en la entidad.
- Otros.

10.2. Evaluación de proceso

- Grado de sistematización de los procedimientos.
- Grado de información y difusión entre la plantilla.
- Grado de adecuación de los recursos humanos.
- Grado de adecuación de los recursos materiales.
- Grado de adecuación de las herramientas de recogida.
- Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha (sólo enumeración ya que las fichas individuales recogen los detalles).
- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.
- Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha.
- Otros.

10.3. Evaluación de impacto

- Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla.
- Disminución segregación vertical.
- Disminución segregación horizontal.
- Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.
- Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades.
- Cambios en la cultura de la entidad.
- Cambios en la imagen de la entidad.
- Cambios en las relaciones externas de la entidad.
- Mejora de las condiciones de trabajo.
- Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades.
- Otros.

11. CALENDARIO

Tabla 57: Calendario de acciones

Acciones Previstas	Periodos				
	Año 2024	Año 2025	Año 2026	Año 2027	Año 2028
A1					
A2					
A3					
A4					
A5					
A6					
A7					
A8					
A9					
A10					
A11					
Evaluación anual					
Evaluación intermedia					
Evaluación final					

12. PRESUPUESTO

Detalle del presupuesto previsto para la realización del Plan de Igualdad (impuestos incluidos):

Tabla 58: Presupuesto

CONCEPTO	TOTAL
Auditoría retributiva	1.600 €
Elaboración Plan de Igualdad	2.500 €
TOTAL	4.100 €

13. CONFORMIDAD

En señal de conformidad, la Comisión de Negociación del Plan de Igualdad de NOVANDIS SEGURIDAD, S.L. firma el presente documento que se comprometen a cumplir leal y fielmente, en el lugar y fecha abajo indicados.

En Pilar de la Horadada, a 3 de enero de 2024.



ANEXO I. Acta de Constitución Comisión de Igualdad y Certificación legitimación negociación parte social firmante.



ANEXO II. Herramienta Valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género

Este documento se anexiona en separata independiente.



ANEXO III. Registro retributivo del año 2022

Este documento se anexiona en separata independiente.