PLAN DE IGUALDAD

SISVI SERVICIOS DE MANTENIMIENTO, S.L.U

(NIF: B65940819)

INTRODUCCIÓN

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico fundamental y universal que se recoge en los textos internacionales que regulan y garantizan los derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea; desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, en virtud del cual la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

En nuestro ordenamiento, el artículo 14 de la Constitución proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su Título IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de cincuenta trabajadores o trabajadoras. Un deber cuyo desarrollo reglamentario se encuentra contenido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

Siguiendo todos y cada uno de los criterios establecidos en la normativa actualmente vigente, este Plan de Igualdad es fruto del firme compromiso de nuestra empresa por trabajar en favor de una sociedad más justa e igualitaria entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral, que favorezca su avance y desarrollo, y en la que se respeten los derechos fundamentales y las libertades de todas las personas que la componen.

El proceso de elaboración del Plan de Igualdad se ha basado en el trabajo cooperativo de la Comisión negociadora, y en la negociación previa con los diferentes interlocutores de la organización. Ha sido fundamental para su consecución el compromiso de la dirección, la voluntad de la empresa y de la representación legal de las personas trabajadoras y de todos los miembros de la plantilla de avanzar en esta línea.

La realización previa del Diagnóstico de Igualdad nos ha permitido analizar la situación de la empresa con perspectiva de género, tras lo cual se ha llegado a unas conclusiones y se han establecido una serie de medidas de actuación necesarias para avanzar en la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en nuestra organización.

Este Plan ha sido concebido de forma transversal y es fruto del mayor consenso posible; es un plan ambicioso, que pretende eliminar cualquier forma de discriminación, favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en las tareas de cuidado, integrar poco a poco la perspectiva de género en todos los procesos de organización y gestión, así como la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y, en definitiva, mejorar las condiciones en que se desarrolla la vida cotidiana dentro del espacio laboral.

1. Contexto de la organización

Datos de la organización

El Plan de Igualdad debe recoger los datos identificativos de la organización, los datos del Plan que se está negociando (vigencia, planificación, recursos asignados, etc.), el Compromiso de la organización ante la Igualdad, los datos referidos a la Comisión de Negociadora, la Comunicación del Plan a los trabajadores, y la todo lo que afecta al seguimiento y evaluación del Plan.

Titularidad de la empresa

Privada

Tamaño de la organización

De 50 a 100 personas trabajadoras

Nombre o razón social

SISVI SERVICIOS DE MANTENIMIENTO, S.L.U.

NIF

B65940819

Sector de actividad donde opera la organización (CNAE 4 dígitos)

8299- Otras actividades de apoyo a las empresas n.c.o.p.; 8121- Limpieza general de edificios

Códigos de los convenios de aplicación

- Convenio colectivo estatal de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones (Código de convenio: 99100265012021)
- Convenio colectivo de trabajo del sector de la limpieza de edificios y locales de Cataluña para los años 2022 a 2025 (código de convenio núm. 79002415012005).
- Convenio Colectivo de sector de Limpieza de Edificios y Locales de Centros no Hospitalarios de Granada (Código del convenio núm. 18000255011981).

Estructura de la organización

La estructura jurídica de la empresa, es de Sociedad Limitada Unipersonal.

Lugar de realización de actividades empresariales

Servicios Centrales

Plaza Josep Andreu i Abelló 4 bajos

08033 BARCELONA

Teléfono:

606 599 269

930 027 892

Delegación Granada

Av. Salvador Allende 9

Ed. Turina local 1-4

08007 GRANADA

Teléfono 958 590 072

Objeto social de la organización

Servicios de control de acceso, limpieza y servicios de conserjería.

Naturaleza, escala y complejidad de actividades

SISVI SERVICIOS DE MANTENIMIENTO, S.L.U. se dedica a todo tipo de servicios generales enfocados a Comunidades de Vecinos, Mancomunidades de Propietarios, Garajes y Aparcamientos tanto públicos como privados, Edificios Singulares, etc. en las áreas de:

Auxiliares de control de accesos.

Servicio de limpieza integral.

Mantenimiento de piscinas.

Jardinería integral.

Conserjes.

Controladores de accesos titulados.

Datos del Plan de igualdad

Determinación del alcance objetivo y subjetivo del plan de igualdad, planificación, duración prevista, recursos asignados y su vinculación a los convenios colectivos vigentes en la organización.

Obligación de la implantación

Plantilla con más de 50 personas (art. 45.2 Ley Igualdad)

Negociación

El plan se ha pactado con los sindicatos más representativos del sector (UGT, CCOO y USO)

Ámbito territorial

Nacional

Ámbito funcional

Empresa

Extensión

El presente plan de igualdad incluye a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa.

Planificación y recursos para realizar el plan de igualdad

SISVI SERVICIOS DE MANTENIMIENTO, S.L.U., ha contratado una consultoría externa para la elaboración, desarrollo e implantación del Plan de igualdad de la entidad. Para ello ha designado una partida presupuestaria destinada a cubrir los costes del colaborador externo, de igual forma ha designado un interlocutor para facilitar los datos que requiera la Consultoría

para elaborar el Plan de Igualdad, facilitará la negociación del mismo a los miembros del Comité de Igualdad dentro de su jornada de trabajo. También pondrá a disposición de la elaboración del Plan los medios informáticos y el personal de administración que se requiera.

VIGENCIA DEL PLAN

Desde

31/01/2024

Hasta

31/01/2028

VIGENCIA DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Desde

31/01/2024

Hasta

31/01/2028

FIRMA

Firma del plan de igualdad

D. Manuel Baucells Cervantes

Compromiso y Liderazgo

Compromisos acordados por el órgano de gobierno para demostrar el liderazgo y compromiso en relación con el plan de igualdad

SISVI SERVICIOS DE MANTENIMIENTO, S.L.U. declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Desde SISVI SERVICIOS DE MANTENIMIENTO, S.L.U. tomamos como propio el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial al cumplimiento del principio de no discriminación laboral por razón de sexo, así pues, la Dirección declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas necesarias para conseguir la igualdad efectiva en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de trato y de oportunidades en el trabajo (en todos sus ámbitos) entre mujeres y hombres

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad que recogerá un conjunto de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento y evaluación, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la totalidad de la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad. Para llevar a cabo este propósito se contará además de con la Dirección, con los sindicatos más representativos del sector (UGT, CCOO y USO) en representación de las trabajadoras y los trabajadores en el proceso de elaboración, implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Política empresarial y cultura organizacional

Nuestra filosofía de empresa es clara y concisa, sin elocuencias, simple y fácil.

Trabajo en equipo

Educamos a nuestro personal en el concepto de trabajo en equipo, y para ello utilizamos nuestras salas de formación

Preocupación por nuestros clientes

Nos preocupa que se preocupen, eso es un síntoma de que algo no va bien, nuestro eslogan reza

"su tranquilidad, nuestra satisfacción"

Comunicación clara y sincera

Canales de comunicación siempre abiertos con la dirección, para recoger sus inquietudes, sugerencias y porque no, su malestar si fuera el caso.

Igualdad, oportunidad y respeto vs. empleados

La empresa no puede conseguir el éxito, si no trabaja para crear prosperidad y oportunidades a los demás, basados en el esfuerzo, la colaboración y el respeto mutuo.

Orgullo y satisfacción

Sentir la satisfacción personal del trabajo bien hecho, y llegar al orgullo de pertenecer a un grupo de personas que todo aquello que hacen, sea a plena satisfacción de los clientes

Recuerde: su tranquilidad, nuestra satisfacción

Comisión Negociadora

El equipo de profesionales y representantes a los que se les ha encomendado el diagnóstico de la organización y la elaboración del plan de igualdad es el siguiente:

Miembros de la comisión negociadora

Nombre y apellidos	Email	Cargo/Rol	Departamento/Área
D. Manuel Baucells Cervantes	sisvi.direccion@gmail.com	Gerente	Dirección
Dña. Benigna Malillos Milleiro	bmalillosmilleiro@gmail.com	Coordinadora	DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS
D. Francisco Javier Illa Navarro	javierilla@live.com	Auxiliar de control	
D. Jaime López Navarro	jlopez@habitat.ccoo.es	Técnico de Igualdad en CC.OO. del Hábitat.	
Dña. M.ª Luisa Cubero Rincón	luisa.cubero@fesmcugt.org	Responsable de igualdad en el sector de seguridad y servicios auxiliares de FESMC- UGT	
Dña. Vanesa Navarro Rodríguez	igualdad@ftspuso.es	Secretaria Estatal de Formación e Igualdad de la Federación de Trabajadores de Seguridad Privada del sindicato USO. (FTSP-USO),	

Fecha de constitución de la Comisión Negociadora

29/05/2023

REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Han negociado:

Los Sindicatos más representativos del sector (UGT, CCOO y USO)

Composición de la representación de las personas trabajadoras

Afiliación de los/las representantes y/o centrales sindicales intervinientes	N.º total de representantes	N.º de mujeres	N.º de hombres
USO	1	1	0
CCOO	1	0	1
UGT	1	1	0

Composición de la representación empresarial

Cargo en la empresa	N.º total de representantes	N.º de mujeres	N.º de hombres
Gerente	1	0	1
Coordinadora	1	1	0
Auxiliar de control	1	0	1

Funciones asociadas a la comisión

Velar por que en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Informar al personal de la empresa sobre el compromiso adoptado para desarrollar un Plan de Igualdad.

Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la empresa y la necesidad de que participe activamente en la puesta en marcha del Plan de Igualdad.

Facilitar información y documentación de la propia organización para la elaboración del diagnóstico.

Participar activamente en la realización del diagnóstico, y una vez finalizado proceder a la aprobación del mismo.

Realizar, examinar y debatir las propuestas de medidas y de acciones positivas que se propongan para la negociación.

Negociar y aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.

Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la empresa, y promover su implantación.

Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

Otros responsables principales que participan en el plan

Nombre y Apellidos	Email	Cargo / Rol	Departamento / Área
EDUTEDIS CONSULTORIA S.L.U	planesdeigualdad@edutedisconsultoria.com		Dpto. Igualdad

¿Han suscrito el plan todos los participantes en la negociación?

SI

¿Tienen formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral las personas que integran la comisión negociadora?

SI

¿Las personas integrantes de la comisión negociadora han recibido formación en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, por parte de la empresa, con carácter previo a la realización del diagnóstico y a la negociación del plan de igualdad?

SI

La comisión negociadora ¿ha contado con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral?

SI

¿Cuáles?

De consultoría externa.

¿Durante el proceso de negociación del plan se ha acudido a la comisión paritaria del convenio o a órganos de solución autónoma de conflictos laborales para resolver las discrepancias existentes?

NO

Comunicación y registro

COMUNICACIÓN

Programa de comunicación al personal

La comunicación corporativa dentro de Sisvi Servicios de Mantenimiento, S.L.U., forma parte de la cultura de la empresa. En dicha comunicación con los trabajadores se expresan los valores e ideas principales de la compañía, también se da a conocer la misión de la empresa y su visión sobre el negocio. Además, este tipo de comunicación puede incluir información sobre el público objetivo, los proveedores o los colaboradores de la marca. Para comunicar el plan de igualdad se ha establecido por parte de Sisvi Servicios de Mantenimiento, S.L.U., un programa de comunicación al personal y se ha utilizado el siguiente canal de comunicación:

- Canales escritos (publicación de documento de compromiso en tablón de anuncios)

Por esta vía se ha comunicado el inicio del plan de igualdad y su conclusión, así como su registro en el REGCON.

Acciones de información y sensibilización a la plantilla

Sisvi Servicios de Mantenimiento, S.L.U., ha decidido formar y concienciar a su plantilla de manera periódica en igualdad de género y no discriminación, para que todos los integrantes de la empresa, incluidos los mandos directivos e intermedios sepan como incorporar la perspectiva de género en la gestión interna y externa de la entidad.

Como evidencia del compromiso que tiene Sisvi Servicios de Mantenimiento, S.L.U. con la Igualdad de género, adjunto al Plan de Igualdad se ha acordado un Plan formativo, el cual indica las acciones formativas y la duración de las mismas, así como el plazo de ejecución.

Seguimiento y evaluación

Sistema de evaluación y seguimiento del plan

El seguimiento y evaluación del plan lo realizará la «Comisión de seguimiento y evaluación» creada para interpretar el contenido del Plan y evaluar su grado de cumplimiento, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

Redacción anual de una Memoria de las acciones realizadas.

Procedimiento de modificación y resolución de discrepancias

En caso de obstrucción injustificada del avance de la negociación o suspensión de esta, cualquiera de las partes 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.

Calendario de seguimiento

El Plan de Igualdad de SISVI SERVICIOS DE MANTENIMIENTO, S.L.U., tiene anexado un calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

¿La comisión negociadora realizará las funciones de implantación y seguimiento del plan?

SI

Atribuciones de la comisión de seguimiento del plan

Revisar las medidas del plan de igualdad de forma periódica conforme se estipula en el calendario de actuaciones del plan de igualdad.

Revisión en cualquier momento a lo largo de la vigencia del plan.

Añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Realización de informes de seguimiento.

SISTEMA DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

En caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan, el sistema de solución de conflictos será:

Ante los órganos de solución autónoma de conflictos laborales.

2. Diagnóstico

La realización del diagnóstico es un requisito indispensable para la realización del Plan de igualdad, de acuerdo con el artículo 46 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y con el artículo 7 del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Este informe de diagnóstico ha sido elaborado por la comisión negociadora del plan de igualdad, atendiendo a los criterios específicos señalados en el anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre.

Para la elaboración del mismo, las personas que han integrado la comisión negociadora han tenido acceso a cuanta documentación e información resultaba necesaria.

Los objetivos que hemos perseguido con la realización de este diagnóstico son varios:

- **Obtener información pormenorizada de las características de la organización** y de la composición de la plantilla que la conforma, así como de las prácticas de gestión de los recursos humanos que se llevan a cabo en la misma, y las opiniones y necesidades de las trabajadoras y los trabajadores sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- **Identificar la existencia de posibles desigualdades**, desequilibrios o discriminaciones, que dificulten el avance en la consecución de la igualdad de oportunidades dentro de la empresa.
- **Promover cambios en la gestión** que optimicen los recursos humanos y su funcionamiento general bajo el prisma de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- **Servir de base para la realización de un Plan de Igualdad.**

La información recogida en este informe es fruto del análisis de los siguientes ámbitos:

a. Proceso de selección y contratación.
b. Clasificación profesional.
c. Formación.
d. Promoción profesional.
e. Condiciones de trabajo.

f. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
g. Retribuciones.
h. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La infrarrepresentación femenina se ha analizado de forma tangencial en todos los ámbitos objeto de nuestro diagnóstico.

En definitiva, la realización del diagnóstico nos ha proporcionado un mejor conocimiento interno y significa un paso más en el compromiso con la igualdad de oportunidades en la organización. Además, nos permite prepararnos para futuros cambios, dar respuesta a las necesidades del personal y de modernización de la empresa y es el punto de partida necesario para la integración de la igualdad y la confección de nuevo Plan de Igualdad.

Conclusiones y objetivos

Conclusiones del diagnóstico

A continuación, se detallan las conclusiones del informe de diagnóstico según los diferentes ámbitos de análisis:

- **SITUACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN**

SISVI SERVICIOS DE MANTENIMIENTO, S.L.U. es una empresa cuyo objeto social se desarrolla al amparo de dos nº de CNAE distintos: 8299- Otras actividades de apoyo a las empresas n.c.o.p.; 8121- Limpieza general de edificios.

La plantilla se encuentra masculinizada ya que más del 60% de la misma son hombres. Dicho personal masculino desarrolla sus funciones laborales bajo el CNAE 8299- Otras actividades de apoyo a las empresas n.c.o.p.

Un 28% de las mujeres tiene una antigüedad mayor de 5 años, mientras que un 72% de los hombres tiene esa antigüedad.

En la organización existe segregación horizontal y vertical.

Existen departamentos/áreas feminizados y departamentos/áreas masculinizadas.

La contratación temporal afecta un 3% a las mujeres y un 5 % a los hombres.

El 23% de las mujeres tienen contrato indefinido frente al 77% de los hombres.

El 6% de las mujeres que integran la plantilla tienen jornada completa frente al 94% de los hombres.

El 18% de las mujeres tienen jornada parcial.

- **ACCESO**

No existen procedimientos regulados de selección y contratación.

En los procesos de selección no se hacen distinciones de género, lo que se busca es un determinado perfil profesional, independientemente de que sea hombre o mujer.

- **Formación Continua**

La igualdad es un objetivo del Plan de Formación.

Los miembros de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad han realizado formación específica en Igualdad.

El personal de SISVI SERVICIOS DE MANTENIMIENTO, S.L., va a realizar acciones de sensibilización y formación en igualdad, repartidas durante el periodo de vigencia del plan de igualdad.

- **Promoción**

En SISVI SERVICIOS DE MANTENIMIENTO, S.L.U no se han llevado a cabo procesos de promoción interna, ya que es una empresa pequeña donde los mandos intermedios como los puestos de dirección se encuentran ocupados.

No se aplican diferentes sistemas de promoción en función del perfil profesional.

No se han desarrollado planes de carrera ni itinerarios profesionales.

- **Ordenación del Tiempo de Trabajo y Conciliación**

No se fomenta el uso de las medidas de conciliación por parte del personal directivo ni del personal masculino de manera específica.

No hay obstáculos ni limitación para que los derechos de conciliación puedan ser ejercitados en la práctica, por el personal.

Se facilita la adaptación de jornada antes que la reducción de la misma.

- **Acoso**

La comisión negociadora ha negociado un Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y al Acoso por Razón de Sexo.

Se ha dado a conocer a la plantilla el compromiso de la empresa de "Tolerancia Cero" frente al acoso.

- **Violencia de Género**

La comisión negociadora del Plan de Igualdad ha negociado un Protocolo de Apoyo a las Trabajadoras Víctimas de Violencia de Género y/o de Violencia Sexual.

Resultados de la Auditoría retributiva

Del estudio del registro retributivo de la empresa SISVI SERVICIOS DE MANTENIMIENTO correspondiente al año 2022, del periodo comprendido de enero a diciembre, y en base al cual se ha realizado el análisis contenido en el presente informe, no hay brecha salarial conforme a lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, ya que en SISVI SERVICIOS DE MANTENIMIENTO, S.L.U. no hay diferencias retributivas, ni salariales ni extrasalariales, entre categorías profesionales que realizan las mismas funciones de igual valor, ni tampoco hay diferencias dependiendo de determinados turnos, tipo de contrato, jornada y/o antigüedad, así como, si son trabajadores presenciales o a distancia.

La estructura salarial de SISVI SERVICIOS DE MANTENIMIENTO, S.L.U. se vincula a los Convenios Colectivos de aplicación mejorado. En la sociedad no hay posibilidad de negociaciones individuales entre la empresa y los/as trabajadores/as para el establecimiento de un salario y las mejoras salariales que se aplican según lo establecido en los convenios colectivos de aplicación y tienen la misma incidencia sobre el salario medio de las mujeres que sobre el de los hombres. No obstante, hay que indicar que hay trabajadores/as que reciben

una mejora voluntaria en base a varios factores como es la responsabilidad del puesto que ocupan o el compromiso con la empresa.

El salario de una nueva incorporación como las revisiones o aumentos retributivos, se realizan según los convenios.

Además añadir que, en la empresa no hay retribuciones en especie (coche de empresa, asistencia sanitaria, vales de comida, etc..) y existe retribuciones por objetivos o retribución variable, en función de la producción. La empresa paga un complemento anual a los trabajadores en activo, en función a la consecución de varios factores como son la consecución de objetivos de la empresa.

Por otro lado indicar que, la empresa aboga por la conciliación familiar y laboral, e intenta ajustar los turnos laborales de los/as trabajadores/as conforme a sus necesidades de cuidado de menores o personas dependientes, y en el caso de que estos soliciten la reducción de jornada, se aplica el criterio de proporcionalidad respecto a la jornada efectiva trabajada, y en ningún caso se elimina ningún concepto retributivo.

Por último, recalcar que no existen incentivos o beneficios sociales condicionados por el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, ni se destinan complementos salariales o beneficios sociales en exclusiva a contratos indefinidos y/o jornadas completas o parciales, ni existen dificultades de las personas trabajadoras en su promoción profesional derivadas de actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o exigencias de disponibilidad no justificadas.

3. Objetivos y medidas

De conformidad con los resultados del Diagnóstico, realizado como paso previo, se detallan a continuación los objetivos y medidas que conforman este Plan de Igualdad que se ha elaborado conforme al capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y al RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro:

VIOLENCIA DE GENERO

Medidas de actuación frente a casos de Violencia de Genero

- 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.

- 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 segundad 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 R

- 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 viniere percibiendo, con la actividad de la empresa.

- 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.

- 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.

- 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.

- 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.

- La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo.

- 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.

- Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán consideradas como permisos retribuidos

- 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.

- 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.

- 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.

- Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de violencia de género.

- Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de agresión sexual.

- Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género.

RESPONSABLE DE IGUALDAD

Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa.

- 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 (agente de igualdad o similar), 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.

- Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por el agente de igualdad, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad, incluso al protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa.

- Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales.

- 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

- 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.

COMUNICACIÓN

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.

- 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.

Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

- Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tablones de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.

- Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.

- Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.

- 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.

Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de genero.

- Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.

- 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.

Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.

- 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.

- 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

- Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.

- Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.

Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad.

- 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.

- Difundir los nuevos derechos de conciliación recogidos por el R.D.L. 6/2019

SELECCIÓN

Garantizar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no tengan en cuenta el género

- Revisar todos los procedimientos de selección con perspectiva de género y, en su caso, actualizarlo. Si no existe un procedimiento, desarrollarlo.

- Revisar el lenguaje y contenidos de cualquier documento utilizado en la selección de personal para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, N.º de hijos, etc.) y elaborar un guion de preguntas a evitar para poder realizar las entrevistas con perspectiva de género.

- Revisar que los canales de comunicación de ofertas existentes llegan por igual a hombres y mujeres.

- Garantizar la participación femenina en los tribunales o comités de selección, en los puestos ofertados donde no haya ninguna mujer.

- 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.

Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia

- Incluir en las ofertas de empleo mensajes que inviten explícitamente a las mujeres a presentarse para ocupar puestos u ocupaciones tradicionalmente masculinos.

- Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en los que no hay ninguna presencia femenina, centros educativos para publicitar ofertas de trabajo dirigidas a mujeres para ocupar puestos mayoritariamente masculinizados y crear una bolsa de trabajo con las aspirantes.

- Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas.

- Establecer, como principio general, la selección de mujeres, a igual mérito y capacidad.

- Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto vacante una mujer cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades masculinizadas de la empresa.

CONTRATACIÓN

Fomentar la contratación indefinida y la conversión de contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo

- Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/ o de aumento de jornada.

- Cubrir los puestos de mayor jornada preferentemente con personal interno del sexo infrarrepresentado.

- Establecer el principio en las vacantes a tiempo completo de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, se contratará a la persona del sexo menos representado.

- 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, de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial y del número de mujeres y hombres que han solicitado el aumento de horas y las/os que finalmente han aumentado de jornada.

- Incrementar durante la vigencia del plan al menos un 5% la incorporación de mujeres en puestos en los que está infrarrepresentada, haciendo especial hincapié en el personal operativo.

Evitar la pérdida de personal femenino

- Recoger información sobre las nuevas contrataciones desagregada por sexo, según el tipo de contrato, turno, jornada, categoría profesional y puesto.

- Facilitar anualmente a la Comisión de seguimiento la información de la contratación de hombres y mujeres según área profesional, puesto, tipo de contrato y jornada.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios

- Realizar una evaluación de puestos de trabajo objetiva.

- Definición de los distintos grupos profesionales.

- Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional.

- Definir las funciones de cada puesto de trabajo.

- Definir las funciones de cada puesto de trabajo.

- Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción

- Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción.

- Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla.

- Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente.

- Informar a los candidatos para promocionar sobre los motivos del rechazo.

FORMACIÓN PROFESIONAL

Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso

- Realizar una campaña de formación en igualdad para toda la plantilla.

- Realizar una formación específica en materia de igualdad y género para las personas de RRHH.

- Formar a las personas que integran la Comisión negociadora y la comisión de seguimiento, mediante la realización de un curso específico que se adapte a las exigencias y contenidos de la legislación vigente.

- Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluido el personal incorporado por subrogación.

- Revisar en la Comisión de seguimiento, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.

Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla

- Informar a la Comisión de seguimiento de los resultados de la formación anual desagregados por sexo.

- Revisar los criterios de acceso a la formación.

- Promover, a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa.

- Realizar la formación, dentro de la jornada laboral, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.

- Proponer acciones formativas a quienes se reincorporan en la Empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración.

- Incrementar la participación de mujeres en la formación específica de puestos masculinizados.

RETRIBUCIÓN

Establecer medidas retributivas complementarias para el apoyo a la corresponsabilidad

- 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.

Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo

- 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.

Garantizar la equidad salarial. Acabar con la brecha salarial

- En caso de detectarse una brecha salarial, se realizará un plan que contenga medidas correctoras.

CONDICIONES DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar

- Difundir mediante información incluida en la intranet los derechos y medidas de conciliación de la ley 3/2007, RDL 6/2019, RDL 5/2023 y normativa complementaria, y comunicar los disponibles en la empresa que mejoren la legislación.

- El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario (hasta segundo grado de consanguineidad o afinidad) podrá ser solicitado de forma fraccionada mientras dure al hecho causante o reposo domiciliario.

- 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.

- Se entregarán cuadrantes 10 días antes de finalizar el mes. Se potenciar los cuadrantes anuales para la conciliación de la vida personal y laboral.

- Excedencia de un año en caso de estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo.

- 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.

- Preferencia en la movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes

- Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores).

- 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.

- 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.

- 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.

- Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores de edad, 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.

- 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.

- Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo a lo establecido en el régimen de visitas.

- 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.

- La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas laborales completas calculando las jornadas superiores de 8 horas, como si así lo fueran. Este derecho se multiplicará en los casos de parto múltiple por cada hijo/a.

- 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.

- 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.

- 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, trámites oficiales u otros similares. 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.

- Se realizarán los cambios de jornada o turnos para los trabajadores/as con hijos/as menores de 14 años, para acompañamiento al médico.

- 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

- 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

- 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. 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.

- Licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales

Evitar riesgos para la salud de las mujeres

- Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.

- Se realizará o revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural

- Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento

- 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.

- 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 genero ni atente contra la dignidad de la persona.

- Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO

Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo

- Elaborar y/o revisar y en su caso modificar el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.

- Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

- 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

- Realizar acciones específicas de sensibilización para toda la plantilla en todos los centros
.

Detalle de medidas

Violencia de Genero

Medidas de actuación frente a casos de Violencia de Genero

Medidas asociadas (16)

MEDIDA

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.

DESCRIPCIÓN

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.

Responsable: RRHH - Gerencia
Destinatarios: Toda la plantilla

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

Muestra de comunicaciones

Porcentaje de consecución a fecha actual: 0%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:01-02-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:** 26-02-2025

MEDIDA

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 segundad 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 R

DESCRIPCIÓN

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 segundad 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.

Responsable: RRHH - Gerencia
Destinatarios: Toda la plantilla

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

N.º de casos comunicados.
Porcentaje de consecución a fecha actual: 0%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:01-02-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

MEDIDA

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 viniere percibiendo, con la actividad de la empresa.

DESCRIPCIÓN

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 viniere percibiendo, con la actividad de la empresa.

Responsable: RRHH - Gerencia
Destinatarios: Toda la plantilla

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

N.º 0 de veces que se solicita y N.º de veces que se aplica. Porcentaje de consecución a fecha actual: 0%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:01-02-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

MEDIDA

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.

DESCRIPCIÓN

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.

Responsable: RRHH - Gerencia.
Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

N.º de veces que se solicita y N.º de veces que se aplica. Porcentaje de consecución a fecha actual: 0%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:01-02-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

MEDIDA

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.

DESCRIPCIÓN

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.

Responsable: RRHH - Gerencia
Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

N.º de veces que se solicita y N.º de veces que se aplica. Porcentaje de consecución a fecha actual: 0%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:01-02-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

MEDIDA

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.

DESCRIPCIÓN

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.

Responsable: RRHH - Gerencia.
Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

N.º de veces que se solicita y N.º de veces que se aplica. Porcentaje de consecución a fecha actual: 0%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:01-02-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

MEDIDA

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.

DESCRIPCIÓN

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.

Responsable: RRHH - Gerencia

Destinatarios: Toda la plantilla

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

N.º de veces que se solicita y N.º de veces que se aplica. Porcentaje de consecución a fecha actual: 0%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:01-02-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

MEDIDA

La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo.

DESCRIPCIÓN

La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo.

Responsable: RRHH - Gerencia
Destinatarios: Toda la plantilla

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

N.º de veces que se solicita y N.º de veces que se aplica. Porcentaje de consecución a fecha actual: 0%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:01-02-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

MEDIDA

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.

DESCRIPCIÓN

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.

Responsable: RRHH - Gerencia.
Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

Aplicación de la medida.
Porcentaje de consecución a fecha actual: 0%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:01-02-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

MEDIDA

Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán consideradas como permisos retribuidos

DESCRIPCIÓN

Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán consideradas como permisos retribuidos.

Responsable: RRHH - Gerencia.
Destinatarios: Toda la plantilla

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

Aplicación de la medida
Porcentaje de consecución a fecha actual: 0%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:01-02-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

MEDIDA

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.

DESCRIPCIÓN

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.

Responsable: RRHH - Gerencia
Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

N.º de veces que se solicita y N.º de veces que se aplica. Porcentaje de consecución a fecha actual: 0%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:01-02-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

MEDIDA

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.

DESCRIPCIÓN

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.

Responsable: RRHH - Gerencia
Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

N.º de veces que se solicita y N.º de veces que se aplica. Porcentaje de consecución a fecha actual: 0%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:01-02-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

MEDIDA

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.

DESCRIPCIÓN

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.

Responsable: RRHH - Gerencia
Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

N.º de veces que se solicita y N.º de veces que se aplica. Porcentaje de consecución a fecha actual: 0%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:01-02-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

MEDIDA

Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de violencia de género.

DESCRIPCIÓN

Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de violencia de género.

Responsable: RRHH - Gerencia.
Destinatarios: Toda la plantilla.

INDICADORES

N.º 0 de veces que se solicita y N.º de veces que se aplica Porcentaje de consecución a fecha actual: 0%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:01-02-2024 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

MEDIDA

Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de agresión sexual.

DESCRIPCIÓN

Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de agresión sexual.

Responsable: RRHH - Gerencia
Destinatarios: Toda la plantilla

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

N.º de veces que se solicita y N.º de veces que se aplica. Porcentaje de consecución a fecha actual: 0%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:01-02-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

MEDIDA

Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género.

DESCRIPCIÓN

Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género.

Responsable: RRHH - Gerencia.
Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

Colaboraciones establecidas y N.º de mujeres víctimas contratadas.

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:01-02-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

Responsable de Igualdad

Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa.

Medidas asociadas (2)

MEDIDA

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 (agente de igualdad o similar), 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.

DESCRIPCIÓN

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 (agente de igualdad o similar), 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.

Responsable: **Gerencia**

Destinatarios: Todo el personal

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

Nombre de la persona y suplente que cubra dicha plaza. DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN

Porcentaje de consecución a fecha actual: 0%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos, Comisión negociadora del Plan de Igualdad.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:02-02-2024 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

MEDIDA

Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por el agente de igualdad, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad, incluso al protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo.

DESCRIPCIÓN

Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por el agente de igualdad, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad, incluso al protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo.

Responsable: Gerente

Destinatarios: Todo el personal

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

Correo electrónico creado.

Porcentaje de consecución a fecha actual: 0%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:02-02-2024 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

Infrarrepresentación Femenina

Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa.

Medidas asociadas (3)

MEDIDA

Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales.

DESCRIPCIÓN

Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales.

Responsable: RRHH - Gerencia

Destinatarios: RRHH - Selección.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

Distribución de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo por empresas.
Porcentaje de consecución a fecha actual: 0%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:02-02-2024 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

MEDIDA

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

DESCRIPCIÓN

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.

Responsable: RRHH - Gerencia

Destinatarios: RRHH

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

Informe por empresas.

Porcentaje de consecución a fecha actual: 0%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:02-02-2024 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

MEDIDA

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.

DESCRIPCIÓN

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.

Responsable: RRHH - Gerencia
Destinatarios: RRHH

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

N.º de mujeres y hombres
Porcentaje de consecución a fecha actual: 0%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos. Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:02-02-2024 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

Comunicación

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 asociadas (1)

MEDIDA

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.

DESCRIPCIÓN

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.

Responsable: RRHH - Gerencia
Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

Revisión documentación.
Porcentaje de consecución a fecha actual: 0%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:02-02-2024 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

Comunicación

Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

Medidas asociadas (4)

MEDIDA

Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tablones de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.

DESCRIPCIÓN

Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tablones de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.

Responsable: RRHH - Gerencia
Destinatarios: Toda la plantilla

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

Creación de la sección y contenidos de la misma. Porcentaje de consecución a fecha actual: 0%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:02-02-2024 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

MEDIDA

Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.

DESCRIPCIÓN

Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.

Responsable: RRHH - Gerencia
Destinatarios: Toda la plantilla

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

Creación del espacio y contenidos.
Porcentaje de consecución a fecha actual: 0%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos. Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:02-02-2024 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

MEDIDA

Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.

DESCRIPCIÓN

Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.

Responsable: Gerencia
Destinatarios: Todas las empresas colaboradoras y proveedoras.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

Número de veces

Porcentaje de consecución a fecha actual: 0%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:02-02-2024 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

MEDIDA

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.

DESCRIPCIÓN

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.

Responsable: Gerencia

Destinatarios: Empresas colaboradoras

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

Documento de política emitido por empresas
Porcentaje de consecución a fecha actual: 0%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:02-02-2024 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

Comunicación

Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de genero.

Medidas asociadas (2)

MEDIDA

Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.

DESCRIPCIÓN

Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.

Responsable: RRHH - Gerencia

Destinatarios: Toda la plantilla

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

Campaña y contenido.
Porcentaje de consecución a fecha actual: 0%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:02-02-2024 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

MEDIDA

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.

DESCRIPCIÓN

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.

Responsable: RRHH - Gerencia
Destinatarios: Toda la plantilla

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

Colaboraciones
Porcentaje de consecución a fecha actual: 0%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:02-02-2024 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

Comunicación

Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.

Medidas asociadas (4)

MEDIDA

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.

DESCRIPCIÓN

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.

Responsable: RRHH - Gerencia
Destinatarios: Toda la plantilla

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

Diseño y difusión de la campaña
Porcentaje de consecución a fecha actual: 0%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos. Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:02-02-2024 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

MEDIDA

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

DESCRIPCIÓN

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.

Responsable: RRHH - Gerencia
Destinatarios: Toda la plantilla

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

N.º de personas informadas.
Porcentaje de consecución a fecha actual: 0%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:02-02-2024 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

MEDIDA

Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.

DESCRIPCIÓN

Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.

Responsable: Gerencia
Destinatarios: Toda la plantilla

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

Espacio en la memoria

Porcentaje de consecución a fecha actual: 0%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:02-02-2024 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

MEDIDA

Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.

DESCRIPCIÓN

Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.

Responsable: Gerencia

Destinatarios: Todo el personal

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

Aplicación de la medida.
Porcentaje de consecución a fecha actual: 0%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:02-02-2024 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

Comunicación

Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad.

Medidas asociadas (2)

MEDIDA

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.

DESCRIPCIÓN

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.

Responsable: RRHH - Gerencia
Destinatarios: Toda la plantilla

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

Folleto y N.º de personas informadas.
Porcentaje de consecución a fecha actual: 0%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:02-02-2024 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

MEDIDA

Difundir los nuevos derechos de conciliación recogidos por el R.D.L. 6/2019

DESCRIPCIÓN

Difundir los nuevos derechos de conciliación recogidos por el R.D.L. 6/2019.

Responsable: RRHH - Gerencia .
Destinatarios: Toda la plantilla

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

Folleto y N.º de personas informadas.
Porcentaje de consecución a fecha actual: 0%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:02-02-2024 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

Selección

Garantizar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no tengan en cuenta el género

Medidas asociadas (5)

MEDIDA

Revisar todos los procedimientos de selección con perspectiva de género y, en su caso, actualizarlo. Si no existe un procedimiento, desarrollarlo.

DESCRIPCIÓN

Se redactará un formulario de selección del personal con criterios claros, objetivos y transparentes que eviten la discriminación por sexo, a realizar a los/as candidatos/as, que asegure la valoración por cuestiones relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo sin tener en cuenta el género, así como la utilización de técnicas de selección neutras y que omitan la información personal (estado civil, cargas familiares, etc.). La valoración de cada candidatura debe, asimismo, realizarse por escrito, reflejando criterios observables y cuantificables, evitando interpretaciones subjetivas y estereotipos de género.

Responsable: RRHH - Selección.

Destinatarios: RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- Estadística de contratación e incremento de mujeres en plantilla.
- Revisión del procedimiento o creación del mismo con perspectiva de género
- Porcentaje de consecución a fecha actual: 0%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:31-01-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

MEDIDA

Revisar el lenguaje y contenidos de cualquier documento utilizado en la selección de personal para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, N.º de hijos, etc.) y elaborar un guion de preguntas a evitar para poder realizar las entrevistas con perspectiva de género.

DESCRIPCIÓN

Todos los documentos utilizados en los procesos de selección de personal (formularios de solicitudes de empleo, cuestionarios de selección, comunicación de vacantes) se revisarán (lenguaje y contenidos) para asegurar su objetividad y eliminar referencias sexistas. En todos los procesos de reclutamiento y selección en los que intervengan entidades externas, se les exigirá que se tengan en cuenta los principios de igualdad y se respete el protocolo de procesos de selección de la empresa. Se recogerá por escrito en los contratos o convenios con las empresas externas.
Responsable: RRHH - Selección.
Destinatarios: RRHH - Selección.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- Analizar todos los procesos de selección e indicar cuantos del total han necesitado modificación
- Porcentaje de consecución a fecha actual: 50%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:31-01-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

MEDIDA

Revisar que los canales de comunicación de ofertas existentes llegan por igual a hombres y mujeres.

DESCRIPCIÓN

La definición y descripción del puesto de trabajo y del perfil profesional necesario para cubrirlo debe realizarse de forma neutra. Las competencias requeridas deben especificarse de modo objetivo, sin que su descripción deje entrever

estereotipos de género, evitando cualquier tipo de connotación que las asocie como propias de mujeres u hombres exclusivamente y puedan influir en la autoexclusión de potenciales candidatos. Utilizar modelos de solicitud de empleo y cuestionarios de selección en los que no figure referencia al sexo del candidato y evitar que contengan sesgos de género que pudieran influir en la autoexclusión de potenciales candidaturas a la hora de completarlos.
Responsable: Gerencia/RRHH
Destinatarios: RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- Canales empleados y N.º de personas a las que llegan desagregado por sexo.
- Porcentaje de consecución a fecha actual: 50%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:31-01-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

MEDIDA

Garantizar la participación femenina en los tribunales o comités de selección, en los puestos ofertados donde no haya ninguna mujer.

DESCRIPCIÓN

Conformar equipos de selección (en los casos en que la empresa considere necesario) compuestos por mujeres y hombres en una proporción similar para contribuir a que los resultados incluyan la perspectiva de género.
Responsable: Gerencia
Destinatarios: RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- Composición de comités de selección durante toda la vigencia del Plan.
- Estadística de contratación e incremento de mujeres en plantilla.
- Porcentaje de consecución a fecha actual: 0%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina, documento Protocolo selección personal.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:31-01-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

MEDIDA

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.

DESCRIPCIÓN

Se revisarán las ofertas de empleo, para que tanto la denominación, descripción como los requisitos de acceso, no contengan ni contenido ni lenguaje sexista. Además, la empresa deberá hacer público su compromiso con la igualdad.

Responsable: RRHH - Gerencia.
Destinatarios: RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- N.º de ofertas publicadas.
- Porcentaje de consecución a fecha actual: 50%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:31-01-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

Selección

Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia

Medidas asociadas (5)

MEDIDA

Incluir en las ofertas de empleo mensajes que inviten explícitamente a las mujeres a presentarse para ocupar puestos u ocupaciones tradicionalmente masculinos.

DESCRIPCIÓN

Para fomentar que las mujeres se presenten a las vacantes publicitadas para ocupaciones tradicionalmente masculinas, los anuncios se redactarán de manera que inviten explícitamente a ellas a presentarse para ocupar dichos puestos. Además, las ofertas para cubrir puestos en departamento donde se pretende reducir la segregación se publicarán en canales que con mayor facilidad o frecuencia sean consultados por las personas de dicho sexo (en este caso mujeres).

Responsable: RRHH - Selección.

Destinatarios: RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- Análisis de un muestreo y % de ofertas que están adaptadas frente al total analizado, desagregado por sexo.
- Porcentaje de consecución a fecha actual: 0%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:31-01-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

MEDIDA

Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en los que no hay ninguna presencia femenina, centros educativos para publicitar ofertas de trabajo dirigidas a mujeres para ocupar puestos mayoritariamente masculinizados y crear una bolsa de trabajo con las aspirantes.

DESCRIPCIÓN

Se firmarán convenios de colaboración con centros educativos y con organismos públicos y/o asociaciones con especial relación con el desarrollo y ocupación de la mujer. También se colaborará con los servicios de empleo ayuntamientos y otros organismos que tengan programas de formación e inserción laboral de mujeres en puestos masculinizados.
Responsable: Gerencia
Destinatarios: RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

- N.º de colaboraciones establecidas.
- N.º de mujeres incorporadas por esta vía a puestos masculinizados.
- Porcentaje de consecución a fecha actual: 0%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos. Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:31-01-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

MEDIDA

Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas.

DESCRIPCIÓN

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…).

Responsable: RRHH - Gerencia
Destinatarios: RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- Análisis de los puestos y % de puestos que se han tenido que modificar frente al total, desagregado por sexo.
- Porcentaje de consecución a fecha actual: 50%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos. Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:31-01-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

MEDIDA

Establecer, como principio general, la selección de mujeres, a igual mérito y capacidad.

DESCRIPCIÓN

Establecer, como principio general, la selección de mujeres, a igual mérito y capacidad, en los grupos profesionales y categorías (como por ejemplo técnico especialista) y puestos masculinizados de nueva concesión para cubrir las nuevas vacantes.

Responsable: RRHH - Gerencia
Destinatarios: RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

N.º de candidaturas y personas seleccionadas desagregado por sexo y puestos.
Porcentaje de consecución a fecha actual: 50%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos. Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:31-01-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

MEDIDA

Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto vacante una mujer cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades masculinizadas de la empresa.

DESCRIPCIÓN

Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto vacante una mujer cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades masculinizadas de la empresa.

Responsable: RRHH/ Gerencia

Destinatarios: RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

INDICADORES

N.º de personas candidaturas y personas que acceden desagregado por sexo y puesto.

Porcentaje de consecución a fecha actual: 0%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:31-01-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

Contratación

Fomentar la contratación indefinida y la conversión de contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo

Medidas asociadas (5)

MEDIDA

Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/ o de aumento de jornada.

DESCRIPCIÓN

Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/ o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa (por centro de trabajo o distinto centro según se acuerde) y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres.

Responsable: RRHH - Gerencia.
Destinatarios: RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

N.º de mujeres y hombres informados.
N.º de personas a las que se aplica la medida desagregada por sexo
Porcentaje de consecución a fecha actual: 50%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:31-01-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

MEDIDA

Cubrir los puestos de mayor jornada preferentemente con personal interno del sexo infrarrepresentado.

DESCRIPCIÓN

Cubrir los puestos de mayor jornada preferentemente con personal interno del sexo infrarrepresentado, de manera que, de producirse una contratación externa (final) sea ésta la de menor número de horas.

Responsable: RRHH - Selección.
Destinatarios: RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

Contrataciones realizadas por este procedimiento desagregadas por sexo. Porcentaje de consecución a fecha actual: 0%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:31-01-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

MEDIDA

Establecer el principio en las vacantes a tiempo completo de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, se contratará a la persona del sexo menos representado.

DESCRIPCIÓN

Establecer el principio en las vacantes a tiempo completo de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, se contratará a la persona del sexo menos representado.

Responsable: RRHH - Selección.

Destinatarios: RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

Contrataciones realizadas por este procedimiento desagregadas por sexo.

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:31-01-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

MEDIDA

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, de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial y del número de mujeres y hombres que han solicitado el aumento de horas y las/os que finalmente han aumentado de jornada.

DESCRIPCIÓN

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, de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial y del número de mujeres y hombres que han solicitado el aumento de horas y las/os que finalmente han aumentado de jornada.

Responsable: RRHH - Gerencia.
Destinatarios: RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

N.º de transformaciones y aumentos de jornada y N.º de solicitudes desagregadas por sexo
Porcentaje de consecución a fecha actual: 0%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:31-01-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

MEDIDA

Incrementar durante la vigencia del plan al menos un 5% la incorporación de mujeres en puestos en los que está infrarrepresentada, haciendo especial hincapié en el personal operativo.

DESCRIPCIÓN

Incrementar durante la vigencia del plan al menos un 5% la incorporación de mujeres en puestos en los que está infrarrepresentada, haciendo especial hincapié en el personal operativo.

Responsable: RRHH - Gerencia
Destinatarios: RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

Comparativa anual
Porcentaje de consecución a fecha actual: 0%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:31-01-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

Contratación

Evitar la pérdida de personal femenino

Medidas asociadas (2)

MEDIDA

Recoger información sobre las nuevas contrataciones desagregada por sexo, según el tipo de contrato, turno, jornada, categoría profesional y puesto.

DESCRIPCIÓN

Se mantendrá una base de datos desagregada por sexo, donde consten los diferentes contratos de trabajo de las altas que se han realizado, así como, de las bajas y los motivos de su finalización.
Responsable: RRHH/Gerencia
Destinatarios: RRHH.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

- N.º de contrataciones desagregadas por sexo, tipo de contrato, jornada y turno en los diferentes grupos profesionales y puestos

- Base de datos de las bajas producidas.
- Porcentaje de consecución a fecha actual: 0%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:31-01-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

MEDIDA

Facilitar anualmente a la Comisión de seguimiento la información de la contratación de hombres y mujeres según área profesional, puesto, tipo de contrato y jornada.

DESCRIPCIÓN

La Comisión de seguimiento recibirá anualmente una estadística que recoja los motivos de extinción de contratos por sexos y categoría profesional para que analice si las causas de extinción pueden deberse a situaciones de discriminación o desigualdad por razón de género y proponer medidas correctoras.
Responsable: RRHH/ Gerencia
Destinatarios: Comisión de seguimiento.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

- Estadística de extinción de contratos por grupos profesionales y sexo.
- Documento de remisión a la comisión de seguimiento.
- Porcentaje de consecución a fecha actual: 50%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos, Comisión negociadora del Plan de Igualdad.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina, documento Protocolo selección personal.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:31-01-2026 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

Clasificación profesional

Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios

Medidas asociadas (6)

MEDIDA

Realizar una evaluación de puestos de trabajo objetiva.

DESCRIPCIÓN

Realizar una evaluación de los puestos de trabajo (VPT) objetiva 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.

Responsable: RRHH - Gerencia
Destinatarios: RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

Resultado de la evaluación de puestos de trabajo. Porcentaje de consecución a fecha actual: 50%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:31-01-2026 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2026

MEDIDA

Definición de los distintos grupos profesionales.

DESCRIPCIÓN

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.

Responsable: RRHH - Gerencia
Destinatarios: RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

Sistema de clasificación profesional sin sesgos de género implementado en los convenios colectivos.
Porcentaje de consecución a fecha actual: 0%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:31-01-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

MEDIDA

Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional.

DESCRIPCIÓN

Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, no denominándolos en femenino ni masculino.

Responsable: RRHH - Selección.
Destinatarios: RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

Denominaciones neutras.
Porcentaje de consecución a fecha actual: 50%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:01-02-2024 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

MEDIDA

Definir las funciones de cada puesto de trabajo.

DESCRIPCIÓN

Definir las funciones de cada puesto de trabajo para evitar o, por lo menos limitar, la movilidad funcional, así como prevenir casos de discriminación o cubrir puestos vacantes mediante este mecanismo.

Responsable: RRHH - Selección.
Destinatarios: RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

Definiciones de los puestos de trabajo.
Porcentaje de consecución a fecha actual: 0%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:31-01-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

MEDIDA

Definir las funciones de cada puesto de trabajo.

DESCRIPCIÓN

Definir las funciones de cada puesto de trabajo para evitar o, por lo menos limitar, la movilidad funcional, así como prevenir casos de discriminación o cubrir puestos vacantes mediante este mecanismo.

Responsable: RRHH - Selección.
Destinatarios: RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

Definiciones de los puestos de trabajo.
Porcentaje de consecución a fecha actual: 0%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:31-01-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

MEDIDA

Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional.

DESCRIPCIÓN

Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.

Responsable: RRHH - Gerencia
Destinatarios: RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

Informe explicativo.
N.º de personas afectadas
Porcentaje de consecución a fecha actual: 0%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:31-01-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

Promoción profesional

Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción

Medidas asociadas (4)

MEDIDA

Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción.

DESCRIPCIÓN

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.

Responsable: RRHH - Selección.
Destinatarios: RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

Procedimiento elaborado.
N.º de mujeres y hombres a quienes llega
Porcentaje de consecución a fecha actual: 0%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:31-01-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

MEDIDA

Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla.

DESCRIPCIÓN

Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto. Promover la actualización del CV de la plantilla de tal modo que permita conocer el nivel de estudios y formación, habilitando un espacio para ello.

Responsable: RRHH - Gerencia

Destinatarios: RRHH

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo. Porcentaje de consecución a fecha actual: 50%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:31-01-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

MEDIDA

Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente.

DESCRIPCIÓN

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 la empresa.

Responsable: RRHH - Selección.
Destinatarios: RRHH

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

N.º de promociones internas con relación al N.º de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto. Porcentaje de consecución a fecha actual: 50%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:31-01-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

MEDIDA

Informar a los candidatos para promocionar sobre los motivos del rechazo.

DESCRIPCIÓN

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.

Responsable: RRHH - Selección.
Destinatarios: RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

N.º de personas por sexo y registro de datos.
Porcentaje de consecución a fecha actual: 0%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:31-01-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

Formación profesional

Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso

Medidas asociadas (5)

MEDIDA

Realizar una campaña de formación en igualdad para toda la plantilla.

DESCRIPCIÓN

Con el fin de que toda la plantilla esté formada en igualdad, se procurará que en todos los cursos formativos que se impartan haya un módulo específico sobre igualdad de oportunidades y acoso sexual y/o por razón de sexo.
Responsable: RRHH - Formación.
Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

- Evidencias vinculadas al número de participantes, horario de impartición y criterios de selección.
- Porcentaje que representan los participantes en comparación con el total de la plantilla de la empresa.
- Contenido de los cursos y cualificación del equipo de formación.
- Porcentaje de consecución a fecha actual: 50%

RECURSOS

Recursos humanos: Dirección y departamento de recursos humanos, asesoría laboral externa. Comisión de seguimiento Plan de Igualdad.

Recursos materiales: Equipos informáticos, Líneas de teléfono e internet, Material fungible de oficina. Documento Plan de formación.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:31-01-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

MEDIDA

Realizar una formación específica en materia de igualdad y género para las personas de RRHH.

DESCRIPCIÓN

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, e informar del contenido concreto a la comisión de seguimiento, de la estrategia y calendarios de impartición de los cursos, además de los criterios de selección.
Responsable: RRHH - Gerencia
Destinatarios: RRHH.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

-Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes. N.º de horas y N.º de personas formadas desagregado por sexo.
-Porcentaje de consecución a fecha actual: 100%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:01-02-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

MEDIDA

Formar a las personas que integran la Comisión negociadora y la comisión de seguimiento, mediante la realización de un curso específico que se adapte a las exigencias y contenidos de la legislación vigente.

DESCRIPCIÓN

Dado que la Comisión es la encargada de elaborar el Plan de Igualdad y velar por el cumplimiento del mismo será prioritario formar a sus miembros en materia de igualdad.
Responsable: RRHH - Formación.
Destinatarios: Miembros de la Comisión negociadora y de la comisión de seguimiento.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- Evidencias vinculadas al número de participantes, tipo de formación (presencial, online), horario de impartición, número de horas y criterios de selección.
- Porcentaje de consecución a fecha actual: 100%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:01-02-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

MEDIDA

Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluido el personal incorporado por subrogación.

DESCRIPCIÓN

Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluido el personal incorporado por subrogación.

Responsable: RRHH - Selección.
Destinatarios: RRHH.

INDICADORES

Contenidos de los módulos y N.º de personas y horas desagregado por sexo. Porcentaje de consecución a fecha actual: 0%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:31-01-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**01-02-2025

MEDIDA

Revisar en la Comisión de seguimiento, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.

DESCRIPCIÓN

Revisar en la Comisión de seguimiento, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.

Responsable: RRHH -
Destinatarios: Comisión de evaluación y seguimiento.

INDICADORES

-Revisión de contenidos.

- Porcentaje de consecución a fecha actual: 0%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:31-01-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

Formación profesional

Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla

Medidas asociadas (6)

MEDIDA

Informar a la Comisión de seguimiento de los resultados de la formación anual desagregados por sexo.

DESCRIPCIÓN

Con el fin de que la Comisión de seguimiento pueda hacer un seguimiento de las medidas formativas adoptadas por la empresa se le dará acceso a un informe detallado de todos los cursos formativos impartidos disgregados por sexos. **Responsable:** RRHH - Formación. **Destinatarios:** Comisión de seguimiento.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

-Informe de formación
-Acuse de recibo por parte de la Comisión de seguimiento.
- Porcentaje de consecución a fecha actual: 0%

RECURSOS

Recursos humanos: Dirección y departamento de recursos humanos, asesoría laboral externa. Comisión de seguimiento Plan de Igualdad.

Recursos materiales: Equipos informáticos, Líneas de teléfono e internet, Material fungible de oficina. Documento Plan de formación.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:31-01-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2026

MEDIDA

Revisar los criterios de acceso a la formación.

DESCRIPCIÓN

Revisar los criterios de acceso a la formación y establecer la posibilidad de que la persona trabajadora pueda inscribirse y realizar acciones formativas distintas a las del itinerario formativo predeterminado en su puesto (tanto los relacionados

con su actividad, como los que la empresa ponga en marcha para el desarrollo profesional de la plantilla, que tengan valor profesional como incentivo al desarrollo profesional).

Responsable: RRHH - Selección.
Destinatarios:

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

N.º de veces que se aplica.
Revisión de los criterios.
Porcentaje de consecución a fecha actual: 0%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:31-01-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

MEDIDA

Promover, a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa.

DESCRIPCIÓN

Promover, a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa.

Responsable: RRHH - Selección.
Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

Contenido de la campaña, número de mujeres a las que se aplica y N.º de interesadas.
Porcentaje de consecución a fecha actual: 0%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:31-01-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

MEDIDA

Realizar la formación, dentro de la jornada laboral, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.

DESCRIPCIÓN

Realizar la formación, dentro de la jornada laboral, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.

Responsable: RRHH - Gerencia
Destinatarios: Toda la plantilla

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

Número de formaciones dentro y fuera de la jornada desagregadas por sexo. Porcentaje de consecución a fecha actual: 50%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:31-01-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

MEDIDA

Proponer acciones formativas a quienes se reincorporan en la Empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración.

DESCRIPCIÓN

Proponer acciones formativas a quienes se reincorporan en la Empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración.

Responsable: RRHH - Selección.
Destinatarios: Todo el personal.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

N.º de veces que se aplica.
Porcentaje de consecución a fecha actual: 0%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:31-01-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

MEDIDA

Incrementar la participación de mujeres en la formación específica de puestos masculinizados.

DESCRIPCIÓN

Incrementar la participación de mujeres en la formación específica de puestos masculinizados.

Responsable: RRHH/ Gerencia
Destinatarios: Todo el personal

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

Porcentaje de participación de mujeres y hombres en esta formación. Porcentaje de consecución a fecha actual: 0%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:31-01-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

Retribución

Establecer medidas retributivas complementarias para el apoyo a la corresponsabilidad

Medidas asociadas (1)

MEDIDA

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.

DESCRIPCIÓN

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.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

Registro salarial anual, por empresas
Auditoría salarial bienal por empresas
Porcentaje de consecución a fecha actual: 50%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:31-01-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

Retribución

Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo

Medidas asociadas (1)

MEDIDA

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.

DESCRIPCIÓN

Se definirá con claridad la estructura salarial de la empresa con indicación de todos los conceptos incluidos en la estructura, los colectivos a los que se destinan y los criterios para percibirlos.
Responsable: Gerencia
Destinatarios: Toda la plantilla

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- Informe sobre estructura salarial: conceptos incluidos, colectivos a quienes se destinan y criterios para percibirlos.
- Fórmula de cálculo real de comisiones con ejemplos reales de las diferentes jornadas y categorías.
- Documentos modificados como resultado de la auditoria salarial.
- Porcentaje de consecución a fecha actual: 50%

RECURSOS

Recursos humanos: Dirección y departamento de recursos humanos, asesoría laboral externa. Comisión de seguimiento Plan de Igualdad.

Recursos materiales: Equipos informáticos, Líneas de teléfono e internet, Material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:31-01-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

Retribución

Garantizar la equidad salarial. Acabar con la brecha salarial

Medidas asociadas (1)

MEDIDA

En caso de detectarse una brecha salarial, se realizará un plan que contenga medidas correctoras.

DESCRIPCIÓN

Durante toda la vigencia del Plan se realizará el seguimiento de la brecha salarial entre hombres y mujeres y sus causas, tomando como referencia el sistema de clasificación profesional.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento por empresas .

Porcentaje de consecución a fecha actual: 0%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:31-01-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

Condiciones de trabajo y Conciliación

Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar

Medidas asociadas (24)

MEDIDA

Difundir mediante información incluida en la intranet los derechos y medidas de conciliación de la ley 3/2007, RDL 6/2019, RDL 5/2023 y normativa complementaria, y comunicar los disponibles en la empresa que mejoren la legislación.

DESCRIPCIÓN

Difundir mediante información incluida en la intranet los derechos y medidas de conciliación de la ley 3/2007, RDL 6/2019, RDL 5/2023 y normativa complementaria, y comunicar los disponibles en la empresa que mejoren la legislación.

Responsable: RRHH - Gerencia
Destinatarios: Todo el personal

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

Publicación e-Mailyng

Porcentaje de consecución a fecha actual: 0%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:31-01-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

MEDIDA

El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario (hasta segundo grado de consanguineidad o afinidad) podrá ser solicitado de forma fraccionada mientras dure al hecho causante o reposo domiciliario.

DESCRIPCIÓN

El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario (hasta segundo grado de consanguineidad o afinidad) podrá ser solicitado de forma fraccionada mientras dure al hecho causante o reposo domiciliario.

Responsable: RRHH - Gerencia

Destinatarios: Todo el personal

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

N.º de solicitudes

Porcentaje de consecución a fecha actual: 0%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:31-01-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

MEDIDA

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.

DESCRIPCIÓN

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.

Responsable: RRHH - Gerencia
Destinatarios: Todo el personal

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

N.º de veces que se solicita y N.º de veces que se aplica la medida desagregada y por sexos.
Porcentaje de consecución a fecha actual: 50%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:31-01-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

MEDIDA

Se entregarán cuadrantes 10 días antes de finalizar el mes. Se potenciar los cuadrantes anuales para la conciliación de la vida personal y laboral.

DESCRIPCIÓN

Se entregarán cuadrantes 10 días antes de finalizar el mes. Se potenciar los cuadrantes anuales para la conciliación de la vida personal y laboral.

Responsable: RRHH - Gerencia
Destinatarios: Todo el personal

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

Muestreo
Porcentaje de consecución a fecha actual: 0%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:01-01-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

MEDIDA

Excedencia de un año en caso de estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo.

DESCRIPCIÓN

Excedencia de un año en caso de estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo.

Responsable: RRHH - Gerencia
Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

N.º de veces que se solicita y N.º de veces que se aplica Porcentaje de consecución a fecha actual: 0%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:01-02-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

MEDIDA

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.

DESCRIPCIÓN

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.

Responsable: RRHH - Gerencia
Destinatarios: Toda la plantilla

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

N.º de solicitudes
Porcentaje de consecución a fecha actual: 0%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:01-02-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

MEDIDA

Preferencia en la movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes

DESCRIPCIÓN

Preferencia en la movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes.

Responsable: RRHH - Gerencia
Destinatarios: Toda la plantilla

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

N.º de veces que se solicita y N.º de veces que se aplica Porcentaje de consecución a fecha actual: 0%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:01-02-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

MEDIDA

Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores).

DESCRIPCIÓN

Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores).

Responsable: RRHH - Gerencia
Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

N.º de veces que se solicita y nº de veces que se aplica. Porcentaje de consecución a fecha actual: 0%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:01-02-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2024

MEDIDA

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.

DESCRIPCIÓN

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.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

N.º de solicitudes

Porcentaje de consecución a fecha actual: 50%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:01-02-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

MEDIDA

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.

DESCRIPCIÓN

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.

Responsable: RRHH - Selección.
Destinatarios: Toda la plantilla

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

N.º de veces que se solicita y N.º de veces que se aplica Porcentaje de consecución a fecha actual: 0%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:01-02-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

MEDIDA

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.

DESCRIPCIÓN

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.

Responsable: RRHH - Gerencia
Destinatarios: Todo el personal

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

N.º de veces que se solicita y N.º de veces que se aplica Porcentaje de consecución a fecha actual: 0%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:01-02-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

MEDIDA

Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores de edad, 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.

DESCRIPCIÓN

Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores de edad, 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.

Responsable: RRHH - Gerencia
Destinatarios: Toda la plantilla

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

N.º de veces que se solicita y N.º de veces que se aplica. Porcentaje de consecución a fecha actual: 0%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:01-02-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

MEDIDA

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.

DESCRIPCIÓN

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.

Responsable: RRHH - Gerencia
Destinatarios: Toda la plantilla

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

N.º de veces que se solicita y N.º de veces que se aplica. Porcentaje de consecución a fecha actual: 0%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:01-02-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

MEDIDA

Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo a lo establecido en el régimen de visitas.

DESCRIPCIÓN

Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo a lo establecido en el régimen de visitas.

Responsable: RRHH - Gerencia
Destinatarios: Todo el personal

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

N.º de veces que se solicita y N.º de veces que se aplica. Porcentaje de consecución a fecha actual: 0%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:01-02-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

MEDIDA

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.

DESCRIPCIÓN

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.

Responsable: RRHH - Gerencia
Destinatarios: Todo el personal.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

N.º de veces que se solicita y N.º de veces que se aplica. Porcentaje de consecución a fecha actual: 0%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:01-02-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

MEDIDA

La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas laborales completas calculando las jornadas superiores de 8 horas, como si así lo fueran. Este derecho se multiplicará en los casos de parto múltiple por cada hijo/a.

DESCRIPCIÓN

La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas laborales completas calculando las jornadas superiores de 8 horas, como si así lo fueran. Este derecho se multiplicará en los casos de parto múltiple por cada hijo/a.

Responsable: RRHH - Gerencia.
Destinatarios: Toda la plantilla

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

N.º de veces que se solicita y N.º de veces que se aplica la medida
Porcentaje de consecución a fecha actual: 0%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:01-02-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

MEDIDA

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.

DESCRIPCIÓN

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.

Responsable: RRHH - Selección.
Destinatarios: RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

N.º de veces que se solicita y N.º de veces que se aplica Porcentaje de consecución a fecha actual: 0%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:01-02-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

MEDIDA

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.

DESCRIPCIÓN

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.

Responsable: RRHH -Gerencia

Destinatarios: Toda la plantilla

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

N.º de veces que se solicita y N.º de veces que se aplica Porcentaje de consecución a fecha actual: 0%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:01-02-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

MEDIDA

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, trámites oficiales u otros similares. 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.

DESCRIPCIÓN

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, trámites oficiales u otros similares. 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.

Responsable: RRHH/Gerencia

Destinatarios: Toda la plantilla

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

N.º de solicitudes

Porcentaje de consecución a fecha actual: 0%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:01-02-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

MEDIDA

Se realizarán los cambios de jornada o turnos para los trabajadores/as con hijos/as menores de 14 años, para acompañamiento al médico.

DESCRIPCIÓN

Se realizarán los cambios de jornada o turnos para los trabajadores/as con hijos/as menores de 14 años, para acompañamiento al médico.

Responsable: RRHH -Gerencia .
Destinatarios: Todo el personal.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

N.º de solicitudes.
Porcentaje de consecución a fecha actual: 0%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:01-02-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

MEDIDA

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

DESCRIPCIÓN

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.

Responsable: RRHH - Gerencia
Destinatarios: Todo el personal

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

N.º de solicitudes
Porcentaje de consecución a fecha actual: 0%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:01-02-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

MEDIDA

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

DESCRIPCIÓN

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.

Responsable: RRHH - Gerencia
Destinatarios: Todo el personal

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

N.º de solicitudes
Porcentaje de consecución a fecha actual: 0%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:01-02-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

MEDIDA

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. 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.

DESCRIPCIÓN

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. 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.

Responsable: RRHH/Gerencia

Destinatarios: Toda la plantilla

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

N.º solicitudes N.º concesiones desagregado por sexo

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos. Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:01-02-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

MEDIDA

Licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales

DESCRIPCIÓN

Licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales.

Responsable: RRHH - Gerencia.
Destinatarios: Toda la plantilla

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

N.º solicitudes.

Porcentaje de consecución a fecha actual: 0%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:01-02-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

Condiciones de trabajo y Conciliación

Evitar riesgos para la salud de las mujeres

Medidas asociadas (6)

MEDIDA

Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.

DESCRIPCIÓN

Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.

Responsable: RRHH - Gerencia

Destinatarios: RRHH

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

Datos de siniestralidad por sexos y categoría. Porcentaje de consecución a fecha actual: 0%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:31-01-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

MEDIDA

Se realizará o revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural

DESCRIPCIÓN

Se realizará o revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural.

Responsable: RRHH -Gerencia

Destinatarios: Toda la plantilla

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

Elaboración o revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones. Porcentaje de consecución a fecha actual: 0%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:31-01-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

MEDIDA

Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento

DESCRIPCIÓN

Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento.

Responsable: RRHH - Gerencia
Destinatarios: Comisión de Evaluación y Seguimiento

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

N.º de veces que se aplica el protocolo y resultados Porcentaje de consecución a fecha actual: 0%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:31-01-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

MEDIDA

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.

DESCRIPCIÓN

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.

Responsable: RRHH/Gerencia

Destinatarios: RRHH

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

Incorporación de la perspectiva de género. Porcentaje de consecución a fecha actual: 0%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:31-01-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

MEDIDA

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 genero ni atente contra la dignidad de la persona.

DESCRIPCIÓN

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 genero ni atente contra la dignidad de la persona.

Responsable: RRHH - Gerencia
Destinatarios: Todo el personal

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

Uniformes con patronajes femenino y masculino que no respondan a estereotipos de género.
Porcentaje de consecución a fecha actual: 50%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:31-01-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

MEDIDA

Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.

DESCRIPCIÓN

Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.

Responsable: RRHH - Gerencia
Destinatarios: Toda la plantilla

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

Incorporación de la perspectiva de género
Porcentaje de consecución a fecha actual: 0%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:31-01-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género

Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo

Medidas asociadas (4)

MEDIDA

Elaborar y/o revisar y en su caso modificar el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.

DESCRIPCIÓN

Elaborar y/o revisar y en su caso modificar el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.

Responsable: RRHH - Gerencia.
Destinatarios: Todo el personal

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

Elaboración o revisión del protocolo
Porcentaje de consecución a fecha actual: 0%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:31-01-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

MEDIDA

Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

DESCRIPCIÓN

Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Responsable: RRHH - Gerencia
Destinatarios: Todo el personal

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

Contenido y número de veces que se ha incluido Porcentaje de consecución a fecha actual: 0%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:31-01-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

MEDIDA

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

DESCRIPCIÓN

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.

Responsable: RRHH - Gerencia
Destinatarios: Todo el personal.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

Elaboración del informe. N.º de procesos y resultado. Porcentaje de consecución a fecha actual: 0%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:31-01-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2026

MEDIDA

Realizar acciones específicas de sensibilización para toda la plantilla en todos los centros .

DESCRIPCIÓN

Realizar acciones específicas de sensibilización para toda la plantilla en todos los centros.

Responsable: RRHH - Gerencia

Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

Acciones y contenido de las mismas.
Porcentaje de consecución a fecha actual: 0%

RECURSOS

Recursos Humanos: Dirección, Departamento de recursos humanos.

Recursos materiales: Equipos informáticos, líneas teléfono e internet, material fungible de oficina.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación:31-01-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:**26-02-2025

Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad

Prioridad	Fechas	Estado	Medida	Objetivo	Materia
Media	**Implantación:** 31-01-2026 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	En curso	Facilitar anualmente a la Comisión de seguimiento la información de la contratación de hombres y mujeres según área profesional, puesto, tipo de contrato y jornada.	Evitar la pérdida de personal femenino	Contratación
Alta	**Implantación:** 31-01-2026 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2026	En curso	Realizar una evaluación de puestos de trabajo objetiva.	Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios	Clasificación profesional
Alta	**Implantación:** 01-02-2025 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	No iniciada	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.	Medidas de actuación frente a casos de Violencia de Genero	Violencia de Genero

Prioridad	Fechas	Estado	Medida	Objetivo	Materia
Alta	**Implantación:** 01-02-2025 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	No iniciada	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.	Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar	Condiciones de trabajo y Conciliación
Alta	**Implantación:** 01-02-2025 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	No iniciada	Se realizarán los cambios de jornada o turnos para los trabajadores/as con hijos/as menores de 14 años, para acompañamiento al médico.	Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar	Condiciones de trabajo y Conciliación
Alta	**Implantación:** 01-02-2025 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	No iniciada	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.	Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar	Condiciones de trabajo y Conciliación
Alta	**Implantación:** 01-02-2025 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2024	No iniciada	Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores).	Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar	Condiciones de trabajo y Conciliación
Alta	**Implantación:** 01-02-2025 **Seguimiento y evaluació**	No iniciada	La empresa garantizará para las personas trabajadoras que tengan un régimen de visitas a los hijos	Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de	Condiciones de trabajo y Conciliación

Prioridad	Fechas	Estado	Medida	Objetivo	Materia
	n: 26-02-2025		establecido judicialmente que el disfrute del fin de semana establecido por convenio colectivo coincida con dicho régimen.	la vida laboral y familiar	
Alta	**Implantación:** 01-02-2025 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	No iniciada	La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas laborales completas calculando las jornadas superiores de 8 horas, como si así lo fueran. Este derecho se multiplicará en los casos de parto múltiple por cada hijo/a.	Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar	Condiciones de trabajo y Conciliación
Alta	**Implantación:** 01-02-2025 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	No iniciada	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.	Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar	Condiciones de trabajo y Conciliación
Alta	**Implantación:** 01-02-2025 **Seguimiento y evaluació**	No iniciada	Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en	Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar	Condiciones de trabajo y Conciliación

Prioridad	Fechas	Estado	Medida	Objetivo	Materia
	n: 26-02-2025		un progenitor, de acuerdo a lo establecido en el régimen de visitas.		
Alta	**Implantación:** 01-02-2025 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	No iniciada	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.	Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar	Condiciones de trabajo y Conciliación
Alta	**Implantación:** 01-02-2025 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	No iniciada	Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores de edad, 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.	Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar	Condiciones de trabajo y Conciliación
Alta	**Implantación:** 01-02-2025 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	No iniciada	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	Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar	Condiciones de trabajo y Conciliación

Prioridad	Fechas	Estado	Medida	Objetivo	Materia
			acumulables por tutoría.		
Alta	**Implantación:** 01-02-2025 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	No iniciada	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 segundad 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 R	Medidas de actuación frente a casos de Violencia de Genero	Violencia de Genero
Alta	**Implantación:** 01-02-2025 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	No iniciada	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.	Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar	Condiciones de trabajo y Conciliación
Alta	**Implantación:** 01-02-2025	No iniciada	Garantizar en todos los procesos de RRHH el principio de que no se	Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de	Condiciones de trabajo y Conciliación

Prioridad	Fechas	Estado	Medida	Objetivo	Materia
	Seguimiento y evaluación: 26-02-2025		discriminará al candidato/a que haya disfrutado de permisos relacionados con el nacimiento de hijos/as y/o excedencias por cuidado	conciliación de la vida laboral y familiar	
Alta	**Implantación:** 01-02-2025 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	No iniciada	Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán consideradas como permisos retribuidos	Medidas de actuación frente a casos de Violencia de Genero	Violencia de Genero
Alta	**Implantación:** 01-02-2025 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	No iniciada	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.	Medidas de actuación frente a casos de Violencia de Genero	Violencia de Genero
Alta	**Implantación:** 01-02-2025 **Seguimiento y evaluació**	No iniciada	La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18	Medidas de actuación frente a casos de Violencia de Genero	Violencia de Genero

Prioridad	Fechas	Estado	Medida	Objetivo	Materia
	n: 26-02-2025		meses con reserva de puesto de trabajo.		
Alta	**Implantación:** 01-02-2025 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	No iniciada	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.	Medidas de actuación frente a casos de Violencia de Genero	Violencia de Genero
Alta	**Implantación:** 01-02-2025 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	No iniciada	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.	Medidas de actuación frente a casos de Violencia de Genero	Violencia de Genero

Prioridad	Fechas	Estado	Medida	Objetivo	Materia
Alta	**Implantación:** 01-02-2025 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	No iniciada	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.	Medidas de actuación frente a casos de Violencia de Genero	Violencia de Genero
Alta	**Implantación:** 01-02-2025 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	No iniciada	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.	Medidas de actuación frente a casos de Violencia de Genero	Violencia de Genero
Alta	**Implantación:** 01-02-2025 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	No iniciada	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	Medidas de actuación frente a casos de Violencia de Genero	Violencia de Genero

Prioridad	Fechas	Estado	Medida	Objetivo	Materia
			reserva del puesto de trabajo.		
Alta	**Implantación:** 01-02-2025 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	No iniciada	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.	Medidas de actuación frente a casos de Violencia de Genero	Violencia de Genero
Alta	**Implantación:** 01-02-2025 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	No iniciada	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 viniere percibiendo, con la actividad de la empresa.	Medidas de actuación frente a casos de Violencia de Genero	Violencia de Genero
Alta	**Implantación:** 01-02-2025 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	No iniciada	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.	Medidas de actuación frente a casos de Violencia de Genero	Violencia de Genero

Prioridad	Fechas	Estado	Medida	Objetivo	Materia
Alta	**Implantación:** 01-02-2025 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	No iniciada	Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género.	Medidas de actuación frente a casos de Violencia de Genero	Violencia de Genero
Alta	**Implantación:** 01-02-2025 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	No iniciada	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	Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar	Condiciones de trabajo y Conciliación
Alta	**Implantación:** 01-02-2025 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	No iniciada	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. 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.	Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar	Condiciones de trabajo y Conciliación

Prioridad	Fechas	Estado	Medida	Objetivo	Materia
Alta	**Implantación:** 01-02-2025 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	No iniciada	Excedencia de un año en caso de estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo.	Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar	Condiciones de trabajo y Conciliación
Alta	**Implantación:** 01-02-2025 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	No iniciada	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.	Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar	Condiciones de trabajo y Conciliación
Alta	**Implantación:** 01-02-2025 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	No iniciada	Licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales	Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar	Condiciones de trabajo y Conciliación
Alta	**Implantación:** 01-02-2025 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	No iniciada	Formar a las personas que integran la Comisión negociadora y la comisión de seguimiento, mediante la realización de un curso específico que se adapte a las exigencias y contenidos de la legislación vigente.	Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso	Formación profesional

Prioridad	Fechas	Estado	Medida	Objetivo	Materia
Alta	**Implantación:** 01-02-2025 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	No iniciada	Realizar una formación específica en materia de igualdad y género para las personas de RRHH.	Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso	Formación profesional
Alta	**Implantación:** 01-02-2025 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	No iniciada	Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de agresión sexual.	Medidas de actuación frente a casos de Violencia de Genero	Violencia de Genero
Alta	**Implantación:** 01-02-2025 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	No iniciada	Preferencia en la movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes	Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar	Condiciones de trabajo y Conciliación
Alta	**Implantación:** 01-02-2025 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	No iniciada	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, trámites oficiales u otros similares. Se realizará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas; las solicitudes denegadas deberán	Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar	Condiciones de trabajo y Conciliación

Prioridad	Fechas	Estado	Medida	Objetivo	Materia
			estar debidamente justificadas y documentadas, las cuales serán notificadas con urgencia.		
Alta	**Implantación:** 31-01-2025 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	En curso	Revisar el lenguaje y contenidos de cualquier documento utilizado en la selección de personal para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, N.º de hijos, etc.) y elaborar un guion de preguntas a evitar para poder realizar las entrevistas con perspectiva de género.	Garantizar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no tengan en cuenta el género	Selección
	Implantación: 31-01-2025 **Seguimiento y evaluación:** 01-02-2025	No iniciada	Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluido el personal incorporado por subrogación.	Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso	Formación profesional
Alta	**Implantación:** 31-01-2025 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	En curso	Establecer, como principio general, la selección de mujeres, a igual mérito y capacidad.	Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia	Selección

Prioridad	Fechas	Estado	Medida	Objetivo	Materia
	Implantación: 31-01-2025 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	No iniciada	Revisar en la Comisión de seguimiento, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.	Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso	Formación profesional
Media	**Implantación:** 31-01-2025 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	No iniciada	Definir las funciones de cada puesto de trabajo.	Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios	Clasificación profesional
Media	**Implantación:** 31-01-2025 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	No iniciada	Recoger información sobre las nuevas contrataciones desagregada por sexo, según el tipo de contrato, turno, jornada, categoría profesional y puesto.	Evitar la pérdida de personal femenino	Contratación
Media	**Implantación:** 31-01-2025 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	No iniciada	Establecer el principio en las vacantes a tiempo completo de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, se contratará a la persona del sexo menos representado.	Fomentar la contratación indefinida y la conversión de contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo	Contratación
Alta	**Implantación:** 31-01-2025 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	En curso	Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/ o de aumento de jornada.	Fomentar la contratación indefinida y la conversión de contratos a tiempo parcial en contratos a	Contratación

Prioridad	Fechas	Estado	Medida	Objetivo	Materia
				tiempo completo	
Media	**Implantación:** 31-01-2025 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	No iniciada	Definición de los distintos grupos profesionales.	Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios	Clasificación profesional
Alta	**Implantación:** 31-01-2025 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	En curso	Revisar que los canales de comunicación de ofertas existentes llegan por igual a hombres y mujeres.	Garantizar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no tengan en cuenta el género	Selección
Media	**Implantación:** 31-01-2025 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	No iniciada	Cubrir los puestos de mayor jornada preferentemente con personal interno del sexo infrarrepresentado.	Fomentar la contratación indefinida y la conversión de contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo	Contratación
Alta	**Implantación:** 31-01-2025 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	En curso	Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas.	Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia	Selección
Media	**Implantación:** 31-01-2025 **Seguimiento y**	No iniciada	Definir las funciones de cada puesto de trabajo.	Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con	Clasificación profesional

Prioridad	Fechas	Estado	Medida	Objetivo	Materia
	evaluación: 26-02-2025			criterios no discriminatorios	
Alta	**Implantación:** 31-01-2025 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	No iniciada	Garantizar la participación femenina en los tribunales o comités de selección, en los puestos ofertados donde no haya ninguna mujer.	Garantizar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no tengan en cuenta el género	Selección
Alta	**Implantación:** 31-01-2025 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	No iniciada	Incluir en las ofertas de empleo mensajes que inviten explícitamente a las mujeres a presentarse para ocupar puestos u ocupaciones tradicionalmente masculinos.	Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia	Selección
Media	**Implantación:** 31-01-2025 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	No iniciada	Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional.	Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios	Clasificación profesional
Media	**Implantación:** 31-01-2025 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	No iniciada	Se realizará o revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural	Evitar riesgos para la salud de las mujeres	Condiciones de trabajo y Conciliación
Alta	**Implantación:** 31-01-2025	En curso	Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y	Garantizar un procedimiento de selección basado en	Selección

Prioridad	Fechas	Estado	Medida	Objetivo	Materia
	Seguimiento y evaluación: 26-02-2025		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.	criterios objetivos que no tengan en cuenta el género	
Media	**Implantación:** 31-01-2025 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	No iniciada	Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en los que no hay ninguna presencia femenina. Centros educativos para publicitar ofertas de trabajo dirigidas a mujeres para ocupar puestos mayoritariamente masculinizados y crear una bolsa de trabajo con las aspirantes.	Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia	Selección
Media	**Implantación:** 31-01-2025 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	No iniciada	Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento	Evitar riesgos para la salud de las mujeres	Condiciones de trabajo y Conciliación

Prioridad	Fechas	Estado	Medida	Objetivo	Materia
Media	**Implantación:** 31-01-2025 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	En curso	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 genero ni atente contra la dignidad de la persona.	Evitar riesgos para la salud de las mujeres	Condiciones de trabajo y Conciliación
Media	**Implantación:** 31-01-2025 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	No iniciada	Incrementar durante la vigencia del plan al menos un 5% la incorporación de mujeres en puestos en los que está infrarrepresentada, haciendo especial hincapié en el personal operativo.	Fomentar la contratación indefinida y la conversión de contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo	Contratación
Media	**Implantación:** 31-01-2025 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	No iniciada	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, de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial y del número de mujeres y hombres que han solicitado el aumento	Fomentar la contratación indefinida y la conversión de contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo	Contratación

Prioridad	Fechas	Estado	Medida	Objetivo	Materia
			de horas y las/os que finalmente han aumentado de jornada.		
Media	**Implantación:** 31-01-2025 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	No iniciada	Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.	Evitar riesgos para la salud de las mujeres	Condiciones de trabajo y Conciliación
Media	**Implantación:** 31-01-2025 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	No iniciada	Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.	Evitar riesgos para la salud de las mujeres	Condiciones de trabajo y Conciliación
Media	**Implantación:** 31-01-2025 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	En curso	Realizar una campaña de formación en igualdad para toda la plantilla.	Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso	Formación profesional
	Implantación: 31-01-2025 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	No iniciada	Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto vacante una mujer cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades masculinizadas de la empresa.	Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia	Selección

Prioridad	Fechas	Estado	Medida	Objetivo	Materia
Alta	**Implantación:** 31-01-2025 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	No iniciada	Elaborar y/o revisar y en su caso modificar el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género
Alta	**Implantación:** 31-01-2025 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	En curso	Realizar la formación, dentro de la jornada laboral, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla	Formación profesional
Alta	**Implantación:** 31-01-2025 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	No iniciada	Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción.	Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción	Promoción profesional
Alta	**Implantación:** 31-01-2025 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	No iniciada	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	Evitar riesgos para la salud de las mujeres	Condiciones de trabajo y Conciliación

Prioridad	Fechas	Estado	Medida	Objetivo	Materia
			en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.		
Alta	**Implantación:** 31-01-2025 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	No iniciada	Realizar acciones específicas de sensibilización para toda la plantilla en todos los centros .	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género
Alta	**Implantación:** 31-01-2025 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	En curso	Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla.	Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción	Promoción profesional
Alta	**Implantación:** 31-01-2025 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	En curso	Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente.	Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción	Promoción profesional
Alta	**Implantación:** 31-01-2025 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	No iniciada	Informar a los candidatos para promocionar sobre los motivos del rechazo.	Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción	Promoción profesional
Alta	**Implantación:** 31-01-2025 **Seguimiento y**	No iniciada	Informar a la Comisión de seguimiento de los resultados de la formación anual	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para	Formación profesional

Prioridad	Fechas	Estado	Medida	Objetivo	Materia
	evaluación: 26-02-2026		desagregados por sexo.	contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla	
Alta	**Implantación:** 31-01-2025 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	No iniciada	Revisar los criterios de acceso a la formación.	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla	Formación profesional
Alta	**Implantación:** 31-01-2025 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	No iniciada	Promover, a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa.	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla	Formación profesional
Alta	**Implantación:** 31-01-2025 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	No iniciada	Proponer acciones formativas a quienes se reincorporan en la Empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración.	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla	Formación profesional
Alta	**Implantación:** 31-01-2025 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2026	No iniciada	El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género

Prioridad	Fechas	Estado	Medida	Objetivo	Materia
			de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo		
Alta	**Implantación:** 31-01-2025 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	No iniciada	Incrementar la participación de mujeres en la formación específica de puestos masculinizados.	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla	Formación profesional
Alta	**Implantación:** 31-01-2025 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	En curso	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 e	Establecer medidas retributivas complementarias para el apoyo a la corresponsabilidad	Retribución

Prioridad	Fechas	Estado	Medida	Objetivo	Materia
Alta	**Implantación:** 31-01-2025 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	No iniciada	Revisar todos los procedimientos de selección con perspectiva de género y, en su caso, actualizarlo. Si no existe un procedimiento, desarrollarlo.	Garantizar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no tengan en cuenta el género	Selección
Alta	**Implantación:** 31-01-2025 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	En curso	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.	Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo	Retribución
Alta	**Implantación:** 31-01-2025 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	No iniciada	En caso de detectarse una brecha salarial, se realizará un plan que contenga medidas correctoras.	Garantizar la equidad salarial. Acabar con la brecha salarial	Retribución
Alta	**Implantación:** 31-01-2025 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	No iniciada	Difundir mediante información incluida en la intranet los derechos y medidas de conciliación de la ley 3/2007, RDL 6/2019, RDL 5/2023 y normativa complementaria, y comunicar los disponibles en la empresa que mejoren la legislación.	Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar	Condiciones de trabajo y Conciliación

Prioridad	Fechas	Estado	Medida	Objetivo	Materia
Alta	**Implantación:** 31-01-2025 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	No iniciada	El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario (hasta segundo grado de consanguineidad o afinidad) podrá ser solicitado de forma fraccionada mientras dure al hecho causante o reposo domiciliario.	Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar	Condiciones de trabajo y Conciliación
Alta	**Implantación:** 31-01-2025 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	En curso	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.	Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar	Condiciones de trabajo y Conciliación
Alta	**Implantación:** 31-01-2025 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	No iniciada	Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género
Alta	**Implantación:** 01-01-2025 **Seguimiento y**	No iniciada	Se entregarán cuadrantes 10 días antes de finalizar el mes. Se potenciar los cuadrantes	Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de	Condiciones de trabajo y Conciliación

Prioridad	Fechas	Estado	Medida	Objetivo	Materia
	evaluación: 26-02-2025		anuales para la conciliación de la vida personal y laboral.	la vida laboral y familiar	
Alta	**Implantación:** 02-02-2024 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	No iniciada	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 (agente de igualdad o similar), 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.	Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa.	Responsable de Igualdad
Alta	**Implantación:** 02-02-2024 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	No iniciada	Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por el agente de igualdad, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad, incluso al protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo.	Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa.	Responsable de Igualdad

Prioridad	Fechas	Estado	Medida	Objetivo	Materia
Alta	**Implantación:** 02-02-2024 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	No iniciada	Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.	Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.	Comunicación
Alta	**Implantación:** 02-02-2024 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	No iniciada	Difundir los nuevos derechos de conciliación recogidos por el R.D.L. 6/2019	Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad.	Comunicación
Alta	**Implantación:** 02-02-2024 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	No iniciada	Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales.	Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa.	Infrarrepresentación Femenina
Alta	**Implantación:** 02-02-2024 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	No iniciada	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	Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa.	Infrarrepresentación Femenina
Alta	**Implantación:** 02-02-2024 **Seguimiento y evaluació**	No iniciada	Buscar candidaturas de mujeres en áreas y departamentos masculinizados acudiendo a centros de entidades u	Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y	Infrarrepresentación Femenina

Prioridad	Fechas	Estado	Medida	Objetivo	Materia
	n: 26-02-2025		organismos formativos que nos faciliten ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres en departamentos donde este infrarrepresentadas.	hombres en la empresa.	
Alta	**Implantación:** 02-02-2024 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	No iniciada	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.	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.	Comunicación
Alta	**Implantación:** 02-02-2024 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	No iniciada	Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tablones de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.	Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.	Comunicación
Alta	**Implantación:** 02-02-2024 **Seguimiento y**	No iniciada	Colaborar con el Instituto de las Mujeres u organismo competente en su momento, en las	Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración	Comunicación

Prioridad	Fechas	Estado	Medida	Objetivo	Materia
	evaluación: 26-02-2025		distintas campañas. 25 noviembre VIOLENCIA DE GENERO, 8 MARZO IGUALDAD, 23 MARZO DE LA CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD.	en campañas contra la violencia de genero.	
Alta	**Implantación:** 02-02-2024 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	No iniciada	Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.	Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de genero.	Comunicación
Alta	**Implantación:** 02-02-2024 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	No iniciada	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.	Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.	Comunicación
Alta	**Implantación:** 02-02-2024 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	No iniciada	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.	Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.	Comunicación
Alta	**Implantación:** 02-02-2024	No iniciada	Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable	Realizar una campaña de sensibilización e información	Comunicación

Prioridad	Fechas	Estado	Medida	Objetivo	Materia
	Seguimiento y evaluación: 26-02-2025		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	interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.	
Alta	**Implantación:** 02-02-2024 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	No iniciada	Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.	Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.	Comunicación
Alta	**Implantación:** 02-02-2024 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	No iniciada	Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.	Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.	Comunicación
Alta	**Implantación:** 02-02-2024 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	No iniciada	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.	Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad.	Comunicación

Prioridad	Fechas	Estado	Medida	Objetivo	Materia
Alta	**Implantación:** 02-02-2024 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	No iniciada	Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.	Comunicación
	Implantación: 01-02-2024 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	No iniciada	Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de violencia de género.	Medidas de actuación frente a casos de Violencia de Genero	Violencia de Genero
Media	**Implantación:** 01-02-2024 **Seguimiento y evaluación:** 26-02-2025	En curso	Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional.	Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios	Clasificación profesional

INFORME DE DIAGNÓSTICO

SISVI SERVICIOS DE MANTENIMIENTO, S.L.U

(NIF: B65940819)

1. Diagnóstico

La realización del diagnóstico es un requisito indispensable para la realización del Plan de igualdad, de acuerdo con el artículo 46 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y con el artículo 7 del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Este informe de diagnóstico ha sido elaborado por la comisión negociadora del plan de igualdad, atendiendo a los criterios específicos señalados en el anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre.

Para la elaboración del mismo, las personas que han integrado la comisión negociadora han tenido acceso a cuanta documentación e información resultaba necesaria.

Los objetivos que hemos perseguido con la realización de este diagnóstico son varios:

- **Obtener información pormenorizada de las características de la organización** y de la composición de la plantilla que la conforma, así como de las prácticas de gestión de los recursos humanos que se llevan a cabo en la misma, y las opiniones y necesidades de las trabajadoras y los trabajadores sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- **Identificar la existencia de posibles desigualdades**, desequilibrios o discriminaciones, que dificulten el avance en la consecución de la igualdad de oportunidades dentro de la empresa.
- **Promover cambios en la gestión** que optimicen los recursos humanos y su funcionamiento general bajo el prisma de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- **Servir de base para la realización de un Plan de Igualdad.**

La información recogida en este informe es fruto del análisis de los siguientes ámbitos:

a. Proceso de selección y contratación.
b. Clasificación profesional.
c. Formación.
d. Promoción profesional.
e. Condiciones de trabajo.

f. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
g. Retribuciones.
h. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La infrarrepresentación femenina se ha analizado de forma tangencial en todos los ámbitos objeto de nuestro diagnóstico.

En definitiva, la realización del diagnóstico nos ha proporcionado un mejor conocimiento interno y significa un paso más en el compromiso con la igualdad de oportunidades en la organización. Además, nos permite prepararnos para futuros cambios, dar respuesta a las necesidades del personal y de modernización de la empresa y es el punto de partida necesario para la integración de la igualdad y la confección de nuevo Plan de Igualdad.

Metodología

Se describe a continuación la metodología utilizada para la realización de este diagnóstico: los datos analizados, la fecha de recogida de información y de realización del diagnóstico, así como una referencia a las personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración tal como exige el apartado 1.3º del Anexo del RD 901/2020.

Proceso y metodología utilizada

Se han realizado encuestas a través de cuestionarios a todas las personas trabajadoras, representantes legales de las personas trabajadoras y equipo directivo.

Se ha contratado a una empresa consultora externa.

Datos analizados

Proceso de selección y contratación

Clasificación profesional.

Formación.

Promoción profesional.

Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre hombre y mujer.

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Infrarrepresentación femenina.

Retribuciones.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Lenguaje y comunicación no sexista

Violencia de Genero

Fecha de recogida de información

31/12/2022

Fecha de realización del diagnóstico

01/05/2023

Personas que han intervenido en su realización

Personas que han intervenido en su realización
D. Manuel Baucells Cervantes
Dña. Benigna Malillos Milleiro
D. Francisco Javier Illa Navarro
D. Jaime López Navarro
Dña. Vanesa Navarro Rodríguez
Dña. M.ª Luisa Cubero Rincón

En este apartado se describen las características generales de la plantilla:

TOTAL PLANTILLA

Distribución de la plantilla según sexo

Nº de personas trabajadoras : 96	Porcentaje	Total
Mujeres	24%	23
Hombres	76%	73

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR VINCULACIÓN

Contratación directa

Nº de personas trabajadoras : 96	Porcentaje	Total
Mujeres	24%	23
Hombres	76%	73

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDAD

Menos de 25 años

Nº de personas trabajadoras : 2	Porcentaje	Total
Mujeres	0%	0
Hombres	100%	2

De 25 a 35 años

Nº de personas trabajadoras : 35	Porcentaje	Total
Mujeres	31%	11
Hombres	69%	24

De 36 a 45 años

Nº de personas trabajadoras : 18	Porcentaje	Total
Mujeres	33%	6
Hombres	67%	12

De 46 a 55 años

Nº de personas trabajadoras : 9	Porcentaje	Total
Mujeres	25%	2
Hombres	75%	7

De 56 a 65 años

Nº de personas trabajadoras : 32	Porcentaje	Total
Mujeres	13%	4
Hombres	87%	28

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD

Menos de 5 años

Nº de personas trabajadoras : 9	Porcentaje	Total
Mujeres	15%	1
Hombres	85%	8

De 5 a 10 años

Nº de personas trabajadoras : 75	Porcentaje	Total
Mujeres	28%	21
Hombres	72%	54

De 11 a 15 años

Nº de personas trabajadoras : 12	Porcentaje	Total
Mujeres	8%	1
Hombres	92%	11

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE JORNADA

Jornada completa

Nº de personas trabajadoras : 78	Porcentaje	Total
Mujeres	6%	5
Hombres	94%	73

Jornada parcial

Nº de personas trabajadoras : 18	Porcentaje	Total
Mujeres	100%	18
Hombres	0%	0

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO, GRUPO PROFESIONAL, DEPARTAMENTO, NIVEL JERÁRQUICO, PUESTO DE TRABAJO Y POR NIVEL DE RESPONSABILIDAD

Distribución de la plantilla por tipo de contrato

Tipo de contrato	Nº Mujeres	Nº Hombres	% Mujeres	% Hombres	Total
Contrato indefinido	20	68	23	77	88
Contrato temporal	3	5	38	63	8

Distribución de la plantilla por grupo profesional

Grupo profesional	Nº Mujeres	Nº Hombres	% Mujeres	% Hombres	Total
Grupo 6- Limpiadoras Barcelona	10	0	100	0	10
Grupo 10- Limpiadoras Granada	13	10	57	43	23

Grupo profesional	Nº Mujeres	Nº Hombres	% Mujeres	% Hombres	Total
Grupo 6- Conserjes	0	13	0	100	13
Grupo 6- Auxiliares	0	50	0	100	50

Distribución de la plantilla por departamento

Departamento	Nº Mujeres	Nº Hombres	% Mujeres	% Hombres	Total
LIMPIEZA	18	0	100	0	18
CONSERJES	5	9	36	64	14
AUXILIARES	0	64	0	100	64

Distribución de la plantilla por nivel jerárquico

Nivel jerárquico	Nº Mujeres	Nº Hombres	% Mujeres	% Hombres	Total
Responsables	0	1	0	100	1
Mandos intermedios	1	1	50	50	2
Personal de base	22	71	24	76	93

Distribución de la plantilla por puesto de trabajo

Puesto de trabajo	Nº Mujeres	Nº Hombres	% Mujeres	% Hombres	Total
Limpiadoras	18	0	100	0	18
Conserjes	5	9	36	64	14
Auxiliares de control	0	64	0	100	64

Distribución de la plantilla por nivel de responsabilidad

Nivel de responsabilidad	Nº Mujeres	Nº Hombres	% Mujeres	% Hombres	Total
Nivel alto	0	1	0	100	1
Nivel medio	1	1	50	50	2
Nivel bajo	22	71	24	76	93

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR NIVEL FORMATIVO

Estudios primarios

Nº de personas trabajadoras : 47	Porcentaje	Total
Mujeres	36%	17
Hombres	64%	30

Estudios secundarios

Nº de personas trabajadoras : 45	Porcentaje	Total
Mujeres	7%	3
Hombres	93%	42

Formación Profesional

Nº de personas trabajadoras : 4	Porcentaje	Total
Mujeres	75%	3
Hombres	25%	1

PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA PLANTILLA

Otros puestos de trabajo

Nº de personas trabajadoras : 1	Porcentaje	Total
Mujeres	0%	0
Hombres	100%	1

TRABAJADORAS QUE TENGAN ACREDITADA LA CONDICIÓN DE VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO O DOMÉSTICA

Trabajadoras víctimas de violencia de género o doméstica

0

CONCLUSIONES

Conclusiones. Plantilla.

En base a los datos aportados por la empresa SISVI SERVICIOS DE MANTENIMIENTO, S.L., podemos extraer las siguientes conclusiones sobre su plantilla de personal.

La empresa cuenta en total con una plantilla de 96 trabajadores/as, siendo 73 hombres y 23 mujeres. Todos/as ellos/as están contratados directamente por la empresa, por lo que no hay contratación de puesta a disposición (ETT).

En relación a la vinculación contractual de los trabajadores con la empresa, un total de 88 trabajadores (20 mujeres y 68 hombres) tienen un contrato indefinido, y 8 trabajadores (3 mujeres y 5 hombres) tienen un contrato temporal. La mayor parte de la plantilla, exactamente 73 hombres y 5 mujeres tienen jornada completa, y 18 mujeres tienen jornada parcial.

En cuanto a la distribución de la plantilla por nivel jerárquico, hay 1 hombre con un alto nivel de responsabilidad, 3 hombres y 1 mujer ocupan puestos de mandos intermedios y el resto de la plantilla (71 hombres y 20 mujeres) son personal de base.

En lo referente a la distribución de la plantilla por edad, la gran mayoría de los/as trabajadores/as se encuentran en la franja de los 25 a los 45 años, exactamente 17 mujeres y 38 hombres, lo que indica que la empresa cuenta con una plantilla joven. El resto de la plantilla están comprendidos en la horquilla de 46 a los 65 años (6 mujeres y 35 hombres).

Por otro lado en relación a la antigüedad de la plantilla, 8 hombres y 1 mujer tienen menos de 5 años, en el rango de antigüedad de 6 a 10 años es donde encontramos el mayor número de trabajadores (21 mujeres y 54 hombres), lo que indica que la empresa apuesta por la estabilidad de su plantilla; y en el rango de 11 a 15 años hay 1 mujer y 11 hombres.

En cuanto a la distribución de la plantilla por grupo profesional:

- Limpiadoras Barcelona Grupo 6: 10 mujeres.
- Limpiadoras Granada Grupo 10: 13 mujeres y 10 hombres.

- Conserjes Grupo 6: 13 hombres

- Auxiliares Grupo 6: 50 hombres.

Por otro lado, en cuanto a la distribución por nivel formativo, tenemos:

- 17 trabajadoras y 30 trabajadores con estudios primarios

- 3 trabajadoras y 42 trabajadores con estudios secundarios.

- 3 trabajadoras y 1 trabajadores con estudios universitarios.

En lo referente a la distribución de plantilla por departamentos, encontramos la siguiente distribución:

o Dpto. Limpieza: 17 mujeres y 4 hombres

o Dpto. Conserjería: 5 mujeres y 7 hombres

o Dpto. Auxiliares: 63 hombres.

En cuanto a la distribución de la plantilla por puesto de trabajo:

§ Limpiadoras: 17 mujeres y 4 hombres

§ Conserjes: 5 mujeres y 7 hombres

§ Auxiliares: 63 hombres.

En SISVI SERVICIOS DE MANTENIMIENTO, S.L., hay un trabajador con discapacidad que forma parte de la plantilla.

Clasificación

El personal se clasifica en función de las siguientes características:

ANÁLISIS CUALITATIVO DE LA PLANTILLA

Equilibrio de la plantilla

Masculinizada (Más del 60% de la plantilla son hombres)

¿Se observa que no existe una distribución homogénea en la organización?

En su conjunto

¿Cómo se ha establecido la clasificación profesional en la empresa? Determinar si es o no el resultado de un proceso de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género.

La clasificación profesional se establece en base al convenio colectivo de aplicación.

¿Existe en la empresa una definición de los diferentes puestos de trabajo?

NO

¿Han participado los representantes legales de los trabajadores en esa definición?

No, ya que en SISVI SERVICIOS DE MANTENIMIENTO, S.L.U no hay RLT.

Existencia de secciones o departamentos en la empresa con claro predominio de hombres o mujeres

SI

¿Existen categorías y/o grupos profesionales masculinizados o feminizados?

SI

Indicar qué tipos de puestos, las causas que han motivado esta segregación y sobre todo sus consecuencias en relación con las posibilidades de desarrollo profesional, el acceso a la formación, la promoción profesional y las retribuciones.

Los puestos de trabajo de auxiliar y conserje, en ambos centros de trabajo, están mayormente masculinizados. Por su parte, el puesto de trabajo de limpiador/a está mayoritariamente feminizado.

¿Mantiene una base de datos desagregada por sexos, por tipo de contrato, puesto o grupo profesional?

NO

¿Se aprecia una correspondencia entre el nivel de estudios de las personas trabajadoras y su correspondiente clasificación profesional? ¿Se advierten desequilibrios entre los niveles de formación y las exigencias del puesto de trabajo? ¿Se dan situaciones de sobrecualificación entre el personal de uno u otro sexo?

No se dan situaciones de sobrecualificación en la empresa, ya que existe una correspondencia entre el nivel de estudios de los/las trabajadores/as y su correspondiente clasificación profesional.

Existencia de diferencias apreciables entre las secciones o departamentos feminizados y los masculinizados en cuanto a condiciones laborales

NO

Existencia de medidas para facilitar el acceso de las mujeres a los puestos u ocupaciones en los que se hayan subrepresentadas

SI

CONCLUSIONES

Conclusiones. Clasificación profesional.

En lo relativo a la clasificación de la plantilla de SISVI SERVICIOS DE MANTENIMIENTO S.L.U. obtenemos las conclusiones siguientes.

La empresa cuenta una plantilla masculinizada en su conjunto, ya que más del 60% del personal son hombres. Existen puestos de trabajo en la empresa con claro predominio de hombres, como son "Auxiliar" y "Conserje". En concreto, el grupo profesional de auxiliares, que se dedica al control de acceso de parkings y de edificios, es el más numeroso (de los/las 96 trabajadores/as que hay en total en la empresa, 64 son auxiliares). Esto es debido a que la demanda de empleo para este puesto de trabajo es prácticamente exclusiva por parte de hombres, ya que la empresa no recibe candidaturas del género femenino para postularse a las vacantes de empleo que se ofertan en este puesto profesional.

Por el contrario, también encontramos el puesto de trabajo feminizado de "limpiadora", y esto es debido principalmente, a que a la empresa no le llegan candidaturas masculinas para ocupar este puesto.

SISVI SERVICIOS DE MANTENIMIENTO S.L.U. tiene un claro compromiso con la igualdad, y si bien es cierto que hay ese predominio masculino en la empresa, la empresa está poniendo todo su empeño en revertir esa situación.

Actualmente en la empresa no se han definido los diferentes puestos de trabajo.

Por otro lado, no se observan diferencias entre el personal de ambos sexos en cuanto a condiciones laborales, ni se advierten desequilibrios entre los niveles de formación y las exigencias del puesto de trabajo, por lo que no se dan situaciones de sobrecualificación del personal de ambos sexos.

SISVI SERVICIOS DE MANTENIMIENTO S.L.U. a la hora de ofertar puestos de trabajo y de seleccionar personal, lo realiza conforme a los currículums recibidos, y no tiene en cuenta el género de la persona solicitante, sino si el candidato/a reúne los requisitos de actitud y aptitud necesarios para el desarrollo del puesto de trabajo vacante.

Selección

El acceso al empleo por parte de los candidatos y los procesos de selección tienen las siguientes características

SOLICITUDES DE EMPLEO RECIBIDAS Y CONTRATACIONES

Solicitudes de empleo recibidas (último año)

Nº de solicitudes : 30	Porcentaje	Total
Mujeres	40%	12
Hombres	60%	18

Contrataciones realizadas (de las solicitudes recibidas en el último año)

Nº de contrataciones : 13	Porcentaje	Total
Mujeres	46%	6
Hombres	54%	7

ANÁLISIS CUALITATIVO

Sistemas de reclutamiento de personal empleados en la empresa

La empresa recibe solicitudes de empleo a través de su página web, mediante la entrega directa de CVs en la oficina por parte de los/las candidatos/as, o por medio del boca a boca. También a través de ENGRUNES INCORPORA que es una entidad privada sin ánimo de lucro, cuyo objetivo es proporcionar a las personas en riesgo de exclusión social o excluidas, apoyo personal, un trabajo retribuido que les permita reincorporarse nuevamente a una vida social y laboral activa.

¿Quién y cómo se definen los perfiles requeridos para cada puesto?

El responsable de la empresa.

Criterios seguidos por la empresa en los procesos de selección

La empresa tiene en cuenta fundamentalmente la experiencia y la aptitud de los/las candidatos/as para el puesto a ocupar.

En los procesos de selección de nuevo personal ¿Está previsto que en idénticas condiciones de idoneidad se tenga en cuenta a las personas del sexo infrarrepresentado en el grupo profesional o puesto que se vaya a cubrir?

NO

¿El proceso de selección se encuentra sistematizado al objeto de asegurar la mayor objetividad? ¿Qué tipo de pruebas de selección se realizan?

El proceso de selección no se encuentra sistematizado.

La prueba que realizan los candidatos es la entrevista personal con el gerente de la empresa y la coordinadora.

Roles y funcionamiento de la representación de los trabajadores y trabajadoras en el proceso de selección

No, porque no hay representación de los trabajadores en la empresa.

Medios y formato de publicación de las vacantes

La empresa recibe solicitudes de empleo a través de su página web, mediante la entrega directa de CVs en la oficina por parte de los/las candidatos/as, o por medio del boca a boca, a través de contactos de los/las propios/as trabajadores/as.

¿Se realizan publicaciones internas de las vacantes disponibles en la empresa?

NO

Referencia directa o indirecta al género en las ofertas de empleo

NO

¿Existe en la empresa algún formulario de solicitud de empleo?

SI

¿Cuál es su contenido? ¿Está redactado con lenguaje no sexista?

El formulario de solicitud de empleo puede encontrarse en la página web de la empresa, y está redactado en lenguaje no sexista.

Importancia de la entrevista personal en el proceso de selección

Alta

Responsable de la entrevista personal

El gerente y la coordinadora

Contenido y alcance de la entrevista personal

Estudios

Experiencia profesional

Movilidad

Lenguaje y contenido de los formularios de solicitud

El lenguaje utilizado en el formulario de solicitud es neutro, y su contenido se enfoca exclusivamente en los datos de los/las candidatos/as, como el email y el teléfono de contacto.

¿Se utiliza el método de «currículum ciego»?

NO

CONCLUSIONES

Conclusiones. Selección.

Durante el último año SISVI SERVICIOS DE MANTENIMIENTO S.L.U. recibió un total de 30 solicitudes de empleo, de las cuales 12 fueron de mujeres y 18 de hombres. De entre estas 30 personas que presentaron su candidatura se contrataron finalmente a 6 mujeres y 7 hombres para ocupar los siguientes puestos:

Contratación masculina:

- Auxiliar- 5 hombres
- Conserje de fincas – 2 hombres

Contratación femenina:

- Limpiadora – 5 mujeres
- Conserje de fincas – 1 mujer

Los postulantes que quieran presentar su currículum pueden hacerlo de forma presencial en la oficina o a través de la página web de la empresa, en la cual hay disponible un formulario de solicitud de empleo, que está redactado en un lenguaje neutro, y en él se solicitan exclusivamente los datos del postulante o de la postulante, además del email y el teléfono de contacto. Además, las ofertas de empleo también son dadas a conocer por medio del boca a boca entre los/las propios/as trabajadores/as y a través del SEPE.

El gerente y la coordinadora realizan una entrevista con los/las candidatos/as, que tiene gran trascendencia en el proceso de selección, y en la cual se valora especialmente la experiencia profesional, los estudios, la aptitud y la disponibilidad para la movilidad del postulante o la postulante al puesto vacante.

En estos procesos de selección no se hacen distinciones de género, de hecho, en las ofertas de empleo no se indica un sexo concreto ni se hace referencia al mismo, lo que se busca un determinado perfil profesional, independientemente de que sea hombre o mujer.

Contratación

La jornada laboral y las modalidades de contratación que se ejecutan en la organización son las siguientes:

INGRESOS EN LA EMPRESA

Contrataciones del último año (Hombres)

Causa	Edad	Vinculación	Tipo de relación laboral	Tipo de contrato	Tipo de jornada	Nivel jerárquico	Grupo profesional /Puesto de trabajo	Con/Sin cargas familiares
	39			Indefinido	Completa		Auxiliar	1 hijo/a
	48			Indefinido	Completa		Auxiliar	2 hijos/as
	34			Indefinido	Completa		Auxiliar	
	42			Indefinido	Completa		Auxiliar	2 hijos/as
	45			Indefinido	Completa		Conserje	
	37			Indefinido	Completa		Conserje	
	32			Interinidad	Completa		Auxiliar	

Contrataciones del último año (Mujeres)

Causa	Edad	Vinculación	Tipo de relación laboral	Tipo de contrato	Tipo de jornada	Nivel jerárquico	Grupo profesional /Puesto de trabajo	Con/Sin cargas familiares
	42			Indefinido	7 h / semana		Limpiadora	2 hijos/as
	26			Indefinido	4 h / semana		Limpiadora	
	54			Indefinido	20 h / semana		Limpiadora	2 hijos/as
	37			Indefinido	17 h / semana		Limpiadora	1 hijo/a
	28			Indefinido	Completa		Limpiadora	
	45			Interinidad	Completa		Conserje	2 hijos/as

ANÁLISIS CUALITATIVO DE CONTRATACIONES

¿Se observa si se han contratado durante el último año más hombres que mujeres?

SI

Justificar cual es la causa

SISVI SERVICIOS DE MANTENIMIENTO S.L.U. trabaja con ENGRUNES INCORPORA, una entidad sin ánimo de lucro de la Generalitat de Cataluña cuyo objetivo es favorecer la incorporación al mercado laboral de personas en riesgo de exclusión social. Esta empresa pone en contacto a SISVI SERVICIOS DE MANTENIMIENTO S.L.U. con candidatos/as que cumplen con el perfil que les requieren, siendo la gran mayoría de postulantes que proponen al puesto de conserje hombres y al de limpiadora mujeres.

¿Se observan diferencias en la edad de los nuevos contratados entre hombres y mujeres?

NO

¿Se producen diferencias en el acceso a la empresa en relación con la modalidad de contratación empleada?

NO

¿Se observan diferencias en el nivel jerárquico de los nuevos contratados entre hombres y mujeres?

NO

¿Se observan diferencias en las circunstancias personales de los nuevos contratados entre hombres y mujeres?

NO

ANÁLISIS CUALITATIVO DE LAS BAJAS

¿Hay diferencias entre hombres y mujeres en lo que se refiere a los tipos de finalización de la relación laboral?

NO

¿Existen motivos de baja masculinizados o feminizados?

NO

En el caso de baja voluntaria, ¿alguno de los motivos se puede adscribir al género?

NO

¿Tienen los hombres y mujeres la misma estabilidad en la organización?

SI

CONCLUSIONES

Conclusiones. Contratación.

En base a los datos aportados por la empresa SISVI SERVICIOS DE MANTENIMIENTO, S.L., se pueden extraer las siguientes conclusiones en relación con la contratación de personal en el último año.

En el periodo analizado, la empresa ha contratado a 7 hombres y 6 mujeres.

Contratación masculina:

- Auxiliar- 5 hombres
- Conserje de fincas – 2 hombres

La relación contractual es de 4 trabajadores (auxiliares) con contrato indefinido y 1 trabajador (auxiliar) con contrato de interinidad, y 2 trabajadores (Conserje de fincas) con contrato indefinido. Todo el personal masculino contratado realiza la jornada laboral de 40 horas semanales.

Contratación femenina:

· Limpiadora – 5 mujeres

· Conserje de fincas – 1 mujer

La relación contractual es de 5 trabajadoras (limpiadoras) con contrato indefinido y 1 trabajadora (conserje de fincas) con contrato de interinidad. El personal femenino contratado tiene distintas jornadas:

- 2 trabajadoras (1 limpiadora y 1 conserje de fincas) tienen jornada de 40 horas semanales

- 1 trabajadora (limpiadora) tiene jornada de 20 horas semanales

- 1 trabajadora (limpiadora) tiene jornada de 17 horas semanales

- 1 trabajadora (limpiadora) tiene jornada de 7 horas semanales

- 1 trabajadora (limpiadora) tiene jornada de 4 horas semanales.

Como anteriormente se ha hecho mención en el informe de diagnóstico SISVI SERVICIOS DE MANTENIMIENTO, S.L., tiene entre sus objetivos empresariales, revertir la masculinización de su plantilla y, con el alta en el último año de 6 nuevas incorporaciones femeninas, es una clara evidencia de su propósito.

Hay que destacar que en las nuevas contrataciones no hay diferencias en el acceso a la empresa en relación con la modalidad de contrato empleado ni masculino ni femenino, ni hay diferencias en el nivel jerárquico de los nuevos contratados entre hombres y mujeres, ya que todos forman parte del personal base.

Por último indicar, que en el periodo analizado en SISVI SERVICIOS DE MANTENIMIENTO, S.L., no se ha efectuado ninguna baja, ni de personal femenino ni masculino.

Formación

La formación profesional se configura de la siguiente manera en la organización:

LUGAR DE IMPARTICIÓN DE LA FORMACIÓN. PROPORCIÓN DE PARTICIPANTES (ÚLTIMOS AÑOS)

Formación fuera del centro de trabajo

Nº de personas trabajadoras : 13	Porcentaje	Total
Mujeres	47%	6
Hombres	53%	7

PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN

Permisos individuales de formación

Nº de permisos : 13	Porcentaje	Total
Mujeres	47%	6
Hombres	53%	7

PERMISOS OTORGADOS PARA LA CONCURRENCIA A EXÁMENES

Permisos de asistencia a exámenes

Nº de permisos : 13	Porcentaje	Total
Mujeres	47%	6
Hombres	53%	7

FORMACIÓN POR ÁREAS Y/O DEPARTAMENTOS

Número de personas que han recibido formación por áreas y/ o departamentos

Área o departamento	Hombres	Porcentaje hombres	Mujeres	Porcentaje mujeres	Total
Limpiadoras	0	0	6	100	6
Auxiliares	5	100	0	0	5
Conserjes	2	100	0	0	2

ANÁLISIS CUALITATIVO

¿Existe en la organización un plan de formación?

NO

Posibilidades de acceso a la formación continua por parte de hombres y mujeres

SI

¿Se realiza formación en materia de igualdad de oportunidades, sesgos inconscientes y acoso?

SI

¿Se incluyen en las acciones formativas módulos específicos de igualdad de género?

SI

Horario de la formación (horario laboral, fuera de la jornada laboral o de forma mixta)

Horario laboral

¿Se producen diferencias de participación de mujeres y hombres en relación con los horarios de impartición de la formación?

NO

¿Se establecen compensaciones por el tiempo empleado en la formación fuera del horario laboral?

SI

¿Se establece una relación entre formación y promoción?

NO

¿Se imparte la formación necesaria para la adaptación de la persona trabajadora a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo?

SI

¿Se imparte formación a los trabajadores que tienen su contrato en suspenso por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, baja por nacimiento y cuidado, excedencia por cuidado de hijos o familiares o violencia de género?

NO

¿Se imparte formación de reciclaje al personal que se reincorpora tras un permiso de nacimiento y cuidado del menor y/o excedencia así como a mujeres víctimas de violencia de genero?

NO

¿En qué medida facilita la empresa compatibilizar la asistencia a cursos de formación con la asunción de responsabilidades familiares?

La empresa ofrece a los/las trabajadores/as la posibilidad de realizar los cursos de formación de forma online.

¿Qué medidas se adoptan para garantizar, a los trabajadores que prestan servicios a distancia, el acceso a las acciones formativas?

No es necesario adoptar ninguna medida con este fin, puesto que en SISVI Servicios de Mantenimiento S.L.U. no se realizan servicios a distancia.

¿Se observan diferencias significativas en la formación interna que reciben los hombres y las mujeres de la empresa (número de horas, contenido, objetivos de la formación, etc.)?

NO

¿Se aprecian divergencias en el acceso a los cursos de formación externa (posgrados, cursos de especialización, etc.) financiados por la empresa para uno y otro sexo?

NO

¿Se observan diferencias por sexo respecto a las personas trabajadoras que reciben cursos de formación especializada (que sí suelen favorecer la promoción o un incremento salarial)?

NO

¿Existe una formación específica para el personal de recursos humanos sobre los derechos de las víctimas de la violencia de género?

NO

¿Se informa a la Comisión de Igualdad de las formaciones impartidas?

SI

CONCLUSIONES

Conclusiones. Formación.

En lo que respecta a la formación del personal de SISVI SERVICIOS DE MANTENIMIENTO, S.L., que ha realizado podemos indicar que se han llevado a cabo acciones formativas en relación a la Protección de Riesgos Laborales por parte de 13 trabajadores (6 mujeres y 7 hombres). Dicha formación es obligatoria y se ha realizado dentro del horario laboral pero fuera del centro de trabajo y el personal que ha recibido esa formación corresponde a los siguientes departamentos:

- Limpiadoras: 6 mujeres
- Auxiliares: 5 hombres
- Conserjes: 2 hombres

Las trabajadoras tienen las mismas posibilidades de acceder a la formación continua de los trabajadores y no se producen diferencias de participación de hombres y mujeres en relación con los horarios de impartición de la formación, ni tampoco hay diferencias entre la formación que reciben los hombres y mujeres de la empresa.

En el supuesto de que la formación se realice fuera del horario laboral, el personal será compensado por el tiempo empleado.

SISVI SERVICIOS DE MANTENIMIENTO, S.L., no tiene elaborado un plan de formación.

En base al compromiso que tiene la empresa con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, SISVI SERVICIOS DE MANTENIMIENTO, S.L., se compromete a realizar acciones de sensibilización y formación en igualdad, repartidas durante el periodo de vigencia del plan de igualdad, en base a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Así mismo, se informará a la Comisión de

Evaluación y Seguimiento del Plan de Igualdad, de las formaciones impartidas, diferenciando entre personal masculino y femenino.

Promoción

En relación a la promoción profesional, en la organización se dan las siguientes circunstancias:

PROMOCIONES REALIZADAS (ÚLTIMOS 4 AÑOS)

Promociones realizadas por grupo profesional

Grupo	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
	0	0	0	0	0

Promociones realizadas según nivel jerárquico

Nivel jerárquico	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
	0	0	0	0	0

Promociones realizadas según puesto de trabajo

Puesto de trabajo	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
	0	0	0	0	0

Promociones realizadas por perfil profesional, tomando como referencia el perfil al que se ha promocionado

Perfil profesional	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
	0	0	0	0	0

Promociones realizadas según nivel de formación de origen

Formación de origen	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
	0	0	0	0	0

Promociones realizadas por nivel de formación exigida en el puesto al que se ha promocionado

Formación nuevo puesto	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
	0	0	0	0	0

Promociones por antigüedad

Antigüedad (años)	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
	0	0	0	0	0

Promociones por tipo de contrato

Tipo de contrato	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
	0	0	0	0	0

CONCLUSIONES

Conclusión. Promoción.

Analizadas las cuestiones referentes a Promoción Profesional en SISVI SERVICIOS DE MANTENIMIENTO, S.L podemos concluir:

*Que en los últimos 4 años no ha habido procesos de promoción interna en SISVI SERVICIOS DE MANTENIMIENTO, S.L ya que nos encontramos con una empresa pequeña, donde los puestos de dirección y mandos intermedios se encuentran cubiertos. No

se aplican diferentes sistemas de promoción en función del perfil profesional, ya que como se ha indicado anteriormente, no hay procesos de promoción, motivo también por el que no hay planes de carrera ni itinerarios profesionales.

* Hay que destacar que hay segregación vertical y horizontal en SISVI SERVICIOS DE MANTENIMIENTO, S.L ya que no hay el mismo peso de mujeres que de hombres.

Condiciones de trabajo

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA EN FUNCIÓN DEL HORARIO

Distribución de la plantilla en función del horario

Horario	Nº mujeres	% mujeres	Nº hombres	% hombres	Total
De 06:00 A 14:00	23	46	27	54	50
De 14:00 A 22:00	0	0	26	100	26
De 22:00 A 06:00	0	0	20	100	20

TRABAJO A TURNOS

Trabajo a turnos

Nº de personas trabajadoras : 96	Porcentaje	Total
Mujeres	24%	23
Hombres	76%	73

MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO (ÚLTIMOS 3 AÑOS)

Modificación del sistema de remuneración y cuantía salarial

Nº de personas trabajadoras : 1	Porcentaje	Total
Mujeres	0%	0
Hombres	100%	1

BAJAS MÉDICAS DE MUJERES Y HOMBRES POR TIPOLOGÍAS

Enfermedad común

Nº de personas trabajadoras : 16	Porcentaje	Total
Mujeres	25%	4
Hombres	75%	12

Enfermedad profesional

Nº de personas trabajadoras : 1	Porcentaje	Total
Mujeres	100%	1
Hombres	0%	0

ANÁLISIS CUALITATIVO

¿El convenio colectivo de aplicación o, en su caso, el acuerdo de empresa, prevé una regulación diferenciada, con respecto a determinadas materias, en función del tipo de contrato (indefinido/temporal, a tiempo completo/a tiempo parcial)?

SI

¿El convenio colectivo de aplicación o, en su caso, el acuerdo de empresa, prevé una regulación diferenciada, con respecto a determinadas materias, en función del tipo de jornada?

SI

¿Se ha producido alguna inaplicación del convenio colectivo en la empresa?

NO

¿Existen en la empresa personas trabajadoras cedidas por otra empresa?

NO

¿Existe algún beneficio en la empresa del que queden excluidos los trabajadores de duración determinada o los trabajadores con contrato a tiempo parcial o jornada reducida?

NO

¿Hay trabajadores de la empresa que presten servicios en centros de trabajo ajenos?

SI

¿Se aprecian diferentes condiciones contractuales entre hombres y mujeres?

NO

¿Cuál es el nivel de voluntariedad en la contratación a tiempo parcial?

La empresa intenta siempre tener el menor número de gente a tiempo parcial, aunque si bien es cierto que hay trabajadoras que ocupan el puesto de trabajo de limpiadoras que solicitan la jornada parcial.

¿El Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa está elaborado teniendo en cuenta la perspectiva de género?

SI

¿Se tiene en cuenta el impacto que los riesgos laborales tienen sobre las trabajadoras y los trabajadores de forma diferenciada y separada, es decir, como afectan sobre cada genero?

SI

¿Participa la representación legal de los trabajadores en los Comités de seguridad y Salud?

NO

¿Existe en la empresa un registro sobre la siniestralidad y enfermedad profesional desagregada por sexo?

NO

En la evaluación de riesgos laborales, ¿se contemplan medidas para los riesgos laborales que puedan afectar a la preconcepción, embarazo y lactancia?

SI

¿Existe una relación de puestos de trabajo que no conlleven riesgos para el embarazo y la lactancia?

SI

¿Contempla la empresa alguna medida especial en caso de tener en plantilla una trabajadora víctima de violencia de género?

SI

¿Se ha implantado en la empresa el trabajo a distancia?

NO

¿Utiliza la empresa medios de control tecnológico para las personas trabajadoras a distancia?

NO

¿Se ha aplicado un ERTE, Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo o despido colectivo?

NO

CONCLUSIONES

Conclusiones. Condiciones de trabajo.

Una vez analizadas las cuestiones relativas a las condiciones de trabajo del personal de la empresa SISVI SERVICIOS DE MANTENIMIENTO, S.L., se pueden extraer las siguientes conclusiones.

En lo relativo al horario de las personas trabajadoras, este se distribuye de la siguiente manera:

HORARIO	MUJERES	HOMBRES
De 06:00 A 14:00	23	27
De 14:00 a 22:00	0	26
De 22:00 a 06:00	0	20

Del total de la plantilla, 23 trabajadoras y 27 trabajadores han realizado trabajo a turnos en el periodo analizado. No ha habido trabajadores/as que hayan realizado en la empresa horas extraordinarias o complementarias, ni prestación de servicios a distancia. Tampoco ha habido personal desplazado geográficamente ni temporal ni indefinidamente, ni casos de movilidad funcional.

En lo referente a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en los últimos 3 años, 1 trabajador ha percibido una modificación del sistema en relación a la remuneración y la cuantía salarial.

En lo relativo a las bajas médicas del personal, 4 mujeres y 12 hombres, han causado baja por enfermedad común en la organización, y 1 mujer ha sufrido baja por enfermedad profesional.

En SISVI SERVICIOS DE MANTENIMIENTO, S.L., son de aplicación 3 convenios colectivos, por lo que a continuación analizamos las condiciones de trabajo conforme a lo establecido en los distintos convenios colectivos de aplicación:

- Convenio Colectivo de sector de Limpieza de Edificios y Locales de Centros no Hospitalarios de Granada (Código del convenio núm. 18000255011981).

Este convenio colectivo no prevé una regulación diferenciada entre hombres y mujeres en lo relativo a las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras, tipo de contrato, y jornada. En la empresa no se ha producido ninguna inaplicación de este convenio colectivo.

- Convenio colectivo de trabajo del sector de la limpieza de edificios y locales de Cataluña para los años 2022 a 2025 (código de convenio núm. 79002415012005).

En el texto de este convenio colectivo no se prevé ninguna regulación diferenciada entre hombres y mujeres en lo referente a las condiciones laborales, según el tipo de contrato o jornada. En la empresa no se ha producido ninguna inaplicación de este convenio colectivo.

- Convenio colectivo estatal de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones (Código de convenio: 99100265012021)

En el texto de este convenio colectivo no se prevé ninguna regulación diferenciada entre hombres y mujeres en lo referente a las condiciones laborales, según el tipo de contrato o jornada. En la empresa no se ha producido ninguna inaplicación de este convenio colectivo.

En SISVI SERVICIOS DE MANTENIMIENTO, S.L., no hay trabajadores cedidos por otra empresa, pero si hay trabajadores de la empresa que prestan sus servicios en centros de trabajo ajenos.

El Plan de P.R.L. de la empresa está elaborado teniendo en cuenta la perspectiva de género y contempla medidas para los riesgos laborales que puedan afectar a la preconcepción,

embarazo y lactancia. El Comité de Seguridad y Salud de la empresa no está constituido, ya que la empresa no tiene RLT.

Por último indicar, que no es viable la realización del teletrabajo en la sociedad, salvo en el departamento de Administración, por lo que la implantación del teletrabajo no se ha llevado a cabo y no es habitual, salvo casos excepcionales, mediante conexión remota.

Conciliación y Corresponsabilidad

El establecimiento de las condiciones respecto a los tiempos de trabajo y la conciliación es el siguiente:

DERECHOS DE CONCILIACIÓN (EXCEDENCIA, REDUCCIÓN, ADAPTACIÓN, ETC.)

Contratos de sustitución realizados por la empresa en el último año para suplir excedencias, bajas por riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural, bajas por nacimiento y cuidado, reducciones de jornada por cuidado de hijos o de familiares

Se han contratado a 2 mujeres y a 4 hombres.

ANÁLISIS CUALITATIVO

¿El convenio colectivo aplicable prevé alguna mejora, en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, con respecto a la regulación legal?

NO

¿Por acuerdo o por decisión unilateral del empresario se reconoce en la empresa, en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, alguna mejora con respecto a la regulación legal o convencional?

NO

Existencia de incentivos para los hombres que hagan uso de los permisos para el cuidado de personas.

NO

¿Existen obstáculos en la empresa que dificulten, en la práctica, el ejercicio de estos derechos de conciliación (despidos, dificultades en la promoción, falta de sustitución y, en consecuencia, sobrecarga de trabajo para el personal ya contratado, penalizaciones económicas, etc.)?

No.

¿Quiénes utilizan, en la práctica, los derechos de conciliación: los hombres, las mujeres, o ambos por igual?

Ambos por igual.

¿Qué medidas ha adoptado la empresa para potenciar la corresponsabilidad en las tareas de cuidado?

La empresa se adapta a las necesidades de los trabajadores.

¿Qué derechos de conciliación se ejercitan más en la práctica: aquellos que suponen la pérdida y la reducción del salario (como la excedencia o la reducción de jornada) o aquellos que no tienen incidencia en la retribución (como el trabajo a distancia o la adaptación de jornada)?

Se intenta adaptar los días y turnos para que no tengan perdidas ni reducción de jornada, con la consiguiente reducción.

¿Utilizan mujeres y hombres en igual medida las excedencias o las reducciones de jornada para cuidado de menor o familiar? Analizar qué impacto produce el ejercicio

de estos derechos sobre la promoción profesional; qué impacto tiene sobre la participación en acciones formativas; y qué impacto tiene sobre las retribuciones.

Si.

¿Se facilita la adaptación de la jornada a las necesidades familiares antes que la reducción de jornada?

SI

¿En qué medida las prerrogativas empresariales afectan particularmente a las personas con responsabilidades familiares (cambios de funciones, distribución irregular de la jornada, cambios de centro de trabajo sin cambio de residencia, modificación sustancial de condiciones de trabajo, traslados, desplazamientos)?

En base al compromiso que tiene la empresa con la igualdad, siempre se hace una adaptación de los horarios.

¿Se contrata a personal para sustituir a quienes tengan suspendido su contrato de trabajo por nacimiento o cuidado del menor, riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural?

SI

¿El personal tiene alguna limitación práctica para acogerse a los derechos de conciliación personal, familiar y laboral?

NO

Existencia de discriminaciones o algún trato diferenciado en el uso de estos derechos en función del tipo de contrato o de la duración de la jornada

NO

¿Influye el sexo del trabajador en la asignación de los tipos de jornada (partida, continua o turnos)?

NO

En un sistema de turnos ¿Hay posibilidad de rotar turnos en función de las necesidades personales y familiares?

SI

Existencia de flexibilidad para la entrada y la salida del trabajo

SI

Existencia de días retribuidos de libre disposición.

SI

¿Facilita la empresa la movilidad geográfica o cambio de centro, cuando el motivo de la solicitud sea por cuidado de personas dependientes (menores y familiares)?

SI

¿Fomenta la empresa el uso de las nuevas tecnologías de la información para ayudar a la conciliación familiar y laboral?

SI

CONCLUSIONES

Conclusiones. Conciliación y corresponsabilidad.

En lo referente a la conciliación y corresponsabilidad del personal en la plantilla de SISVI SERVICIOS DE MANTENIMIENTO, S.L., podemos extraer las siguientes conclusiones:

En SISVI SERVICIOS DE MANTENIMIENTO, S.L.U, son de aplicación 3 convenios colectivos, por lo que a continuación analizamos la conciliación conforme a lo establecido en los distintos convenios colectivos de aplicación:

- Convenio Colectivo de sector de Limpieza de Edificios y Locales de Centros no Hospitalarios de Granada (Código del convenio núm. 18000255011981).

No prevé mejoras en materias de conciliación de la vida personal, familiar y laboral con respecto a la regulación legal.

- Convenio colectivo de trabajo del sector de la limpieza de edificios y locales de Cataluña para los años 2022 a 2025 (código de convenio núm. 79002415012005).

No prevé mejoras en materias de conciliación de la vida personal, familiar y laboral con respecto a la regulación legal.

- Convenio colectivo estatal de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones (Código de convenio: 99100265012021)

No prevé mejoras en materias de conciliación de la vida personal, familiar y laboral con respecto a la regulación legal.

SISVI SERVICIOS DE MANTENIMIENTO, S.L., no pone ningún obstáculo ni limitación para que los derechos de conciliación puedan ser ejercitados en la práctica, pero la sociedad no incentiva el uso que hagan los hombres de los permisos para el cuidado de las personas. Tampoco se produce ningún tipo de discriminación ni de trato diferenciado en el uso de estos derechos de conciliación en base al tipo de contrato o de la duración de la jornada del trabajador o trabajadora que lo solicite.

Tanto trabajadores como trabajadoras de SISVI SERVICIOS DE MANTENIMIENTO, S.L. solicitan por igual el ejercicio en la práctica de estos derechos de conciliación, y como el personal trabaja a turnos, hay posibilidad de que estos roten en función de las necesidades personales y familiares, al objeto de que no tengan que reducir la jornada con la consiguiente reducción de sueldo que conlleva.

En SISVI SERVICIOS DE MANTENIMIENTO, S.L. no existe flexibilidad horaria para la entrada y la salida del trabajo, ya que hay que el personal se debe a los horarios establecidos por los clientes para el desarrollo de los servicios, pero la empresa facilita la flexibilidad horaria en el supuesto de que un/a empleado/a lo necesite, lo que no es viable es la realización de horas extraordinarias. El personal de SISVI SERVICIOS DE MANTENIMIENTO, S.L. ostenta días retribuidos al año de libre disposición.

Retribuciones

Las condiciones salariales en la organización tienen las siguientes características

REGISTRO SALARIAL

Forma de realización del registro salarial

Herramienta del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad.

Verificación de la idoneidad del Registro retributivo

Se ha tenido en cuenta la clasificación profesional de la empresa y los trabajos de igual valor.

Se ha verificado que los conceptos retributivos incluidos en el registro son los que figuran en el convenio o convenios de aplicación, y si existe o no una definición clara y precisa de lo que cada concepto salarial retribuye.

Se han calculado el promedio y la mediana de las cantidades realmente percibidas, en concepto de salario base, de cada uno de los complementos salariales y de cada una de las percepciones extrasalariales, por sexo y grupo según la clasificación profesional aplicable a la empresa, así como por puestos de trabajo de igual valor.

El número de personas trabajadoras que aparece reflejado en el registro retributivo coincide con el mismo número de personas perceptoras incluidas en el modelo 190 de la AEAT para el mismo período de referencia y las cantidades que figuran en el registro retributivo son las mismas que las indicadas en la citada declaración.

Se ha revisado el Plan General de Contabilidad para comprobar que no existen otras retribuciones diferentes a las que figuran en las nóminas.

VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Forma de realización de la valoración de puestos de trabajo

Herramienta de valoración de puestos de trabajo aprobada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

ANÁLISIS CUALITATIVO DE LOS DATOS RETRIBUTIVOS

¿Se observan diferencias retributivas (en medias y medianas) apreciables (no siendo necesario que lleguen al 25%) entre las categorías o grupos profesionales o personas que realizan las mismas funciones, considerados de igual valor?

NO

¿Se observan diferencias retributivas (en medias y medianas) apreciables (no siendo necesario que lleguen al 25%) entre las secciones o departamentos feminizados y masculinizados?

NO

¿Se observan diferencias retributivas apreciables dependiendo del tipo de jornada (completa o parcial)?

NO

¿Existe una diferencia retributiva a favor de quienes trabajan a turnos o en determinados turnos?

NO

¿Se observan diferencias retributivas apreciables dependiendo del tipo de contrato?

NO

¿Se observan diferencias retributivas entre hombres y mujeres en función de sus años de servicio en la empresa (antigüedad)?

NO

¿Existen diferencias retributivas entre trabajadores presenciales y trabajadores a distancia?

NO

¿Hay trabajadores en la empresa que perciban una mejora voluntaria?

SI

En trabajo de igual valor, ¿existe alguna diferencia salarial o extrasalarial?

NO

¿Existe algún tipo de retribución por objetivos o retribución variable?

SI

En los casos de reducción de jornada por cuidado de menores o familiares, ¿cómo se lleva a cabo la reducción de salario base, complementos salariales y extrasalariales? Analizar si está justificada la reducción o eliminación de algunos de los conceptos retributivos.

La empresa trata siempre, en la medida de lo posible, de facilitar a los/las trabajadores/as los turnos que mejor se adapten a su situación familiar para evitar la reducción de salarios.

¿Existen retribuciones en especie (coche de empresa, plaza de parking, vales de comida, seguros de vida, asistencia sanitaria, planes de pensiones, vivienda, entrega de acciones, entrega de productos de la empresa a menor precio, becas, equipos informáticos de uso personal, cheques de guardería, etc.)?

NO

¿Existen complementos salariales (Ej.: plus de disponibilidad, plus de nocturnidad, plus de peligrosidad, plus de responsabilidad, plus de productividad, etc.). que repercuten de forma diferente en la retribución de mujeres y hombres?

NO

¿Se destinan los complementos salariales, incentivos y/o beneficios sociales, en exclusiva, a determinadas categorías laborales o a contratos indefinidos y/o jornadas completas? ¿Existen incentivos o beneficios sociales condicionados por el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral?

NO

¿Los pluses o mejoras voluntarias tienen la misma incidencia sobre el salario medio de las mujeres que sobre el de los hombres?

SI

¿Hay colectivos o categorías profesionales a los que no les sea de aplicación el convenio en materia salarial?

NO

¿Cómo se determina el salario de ingreso de una nueva incorporación?

El salario de las nuevas incorporaciones se determina en base al convenio colectivo de aplicación.

¿Qué criterios se utilizan para establecer los diferentes conceptos salariales?

Todos los conceptos salariales se establecen en base al convenio colectivo de aplicación.

¿Qué criterios se utilizan para decidir las revisiones de salario o los aumentos retributivos?

Las revisiones de salarios o los aumentos retributivos se rigen según lo que establezca en cada momento el convenio colectivo de aplicación.

¿Qué peso tiene la negociación individual en la negociación final de los salarios?

No cabe la negociación individual de los salarios, ya que en esta empresa los salarios se determinan estrictamente por lo que establece el convenio colectivo.

¿La estructura salarial se vincula al convenio colectivo aplicable en la empresa o se aplica el convenio mejorado en materia salarial?

Se aplica el convenio mejorado en materia salarial.

¿Se han detectado desigualdades derivadas de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa?

No se han detectado desigualdades derivadas de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa.

¿Existen dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas?

La empresa no dificulta la promoción profesional o económica de los/las trabajadores/as con actuaciones que sean discrecionales en materia de movilidad ni con exigencias de disponibilidad injustificadas.

CONCLUSIONES

Conclusiones. Valoración de la existencia de desigualdades retributivas.

Del estudio del registro retributivo de la empresa SISVI SERVICIOS DE MANTENIMIENTO correspondiente al año 2022, del periodo comprendido de enero a diciembre, y en base al cual se ha realizado el análisis contenido en el presente informe, no hay brecha salarial conforme a lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, ya que en SISVI SERVICIOS DE MANTENIMIENTO, S.L.U. no hay diferencias retributivas, ni salariales ni extrasalariales, entre categorías profesionales que realizan las mismas funciones de igual valor, ni tampoco hay diferencias dependiendo de determinados turnos, tipo de contrato, jornada y/o antigüedad, así como, si son trabajadores presenciales o a distancia.

La estructura salarial de SISVI SERVICIOS DE MANTENIMIENTO, S.L.U. se vincula a los Convenios Colectivos de aplicación mejorado. En la sociedad no hay posibilidad de negociaciones individuales entre la empresa y los/as trabajadores/as para el establecimiento de un salario y las mejoras salariales que se aplican según lo establecido en los convenios colectivos de aplicación y tienen la misma incidencia sobre el salario medio de las mujeres que sobre el de los hombres. No obstante, hay que indicar que hay trabajadores/as que reciben

una mejora voluntaria en base a varios factores como es la responsabilidad del puesto que ocupan o el compromiso con la empresa.

El salario de una nueva incorporación como las revisiones o aumentos retributivos, se realizan según los convenios.

Además añadir que, en la empresa no hay retribuciones en especie (coche de empresa, asistencia sanitaria, vales de comida, etc..) y existe retribuciones por objetivos o retribución variable, en función de la producción. La empresa paga un complemento anual a los trabajadores en activo, en función a la consecución de varios factores como son la consecución de objetivos de la empresa.

Por otro lado indicar que, la empresa aboga por la conciliación familiar y laboral, e intenta ajustar los turnos laborales de los/as trabajadores/as conforme a sus necesidades de cuidado de menores o personas dependientes, y en el caso de que estos soliciten la reducción de jornada, se aplica el criterio de proporcionalidad respecto a la jornada efectiva trabajada, y en ningún caso se elimina ningún concepto retributivo.

Por último, recalcar que no existen incentivos o beneficios sociales condicionados por el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, ni se destinan complementos salariales o beneficios sociales en exclusiva a contratos indefinidos y/o jornadas completas o parciales, ni existen dificultades de las personas trabajadoras en su promoción profesional derivadas de actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o exigencias de disponibilidad no justificadas.

Acoso

Las situaciones relacionadas con el acoso sexual o por razón de género son las siguientes:

Número de casos de acoso sexual tramitados durante el último año

0

Número de casos de acoso por razón de sexo tramitados durante el último año

0

¿Existe en la empresa un protocolo de actuación ante situaciones de acoso por razón de sexo o acoso sexual?

SI

¿Se ha comunicado este protocolo a toda la plantilla?

SI

¿Se incluye dicho protocolo en otros documentos de la organización como el manual de acogida o el código ético?

SI

Los procedimientos de actuación de esta organización frente al acoso contemplan:

Declaración de principios.

Definición de acoso sexual y por razón de sexo.

Identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.

Procedimiento de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse.

Medidas cautelares y/o correctivas aplicables.

Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

Los principios a los que responden nuestros procedimientos de actuación frente al acoso son:

Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo.

Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.

Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.

Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.

Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.

Diligencia y celeridad del procedimiento.

Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

¿Se han negociado los procedimientos de actuación frente al acoso con la representación de las personas trabajadoras tal como establece el art. 48 LO 3/2007?

SI

Medidas negociadas:

Acciones de formación

¿Con qué representación se ha pactado?

Con los sindicatos más representativos del sector (CCOO, UGT y USO)

¿Qué vigencia se ha pactado?

4 años

¿Existe una declaración empresarial de tolerancia 0 contra el acoso?

SI

Detallar

Compromiso de la organización frente el acoso sexual o por razón de sexo

SISVI Servicios de Mantenimiento S.L.U. hace público su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización.

De acuerdo con ese compromiso, SISVI Servicios de Mantenimiento S.L.U. declara que las actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Por lo tanto, SISVI Servicios de Mantenimiento S.L.U. se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en la organización.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Para la consecución efectiva de este compromiso, SISVI Servicios de Mantenimiento S.L.U. exige de todas las personas que integran su organización que asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (proveedores/as, clientela, personal colaborador externo, etc.) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.

- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.

- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

Por su parte, SISVI Servicios de Mantenimiento S.L.U. se compromete a establecer las siguientes medidas para la prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo:

- Diseño de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

- Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras del protocolo de prevención actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

- Inclusión de las medidas para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el plan de igualdad de la entidad.

- Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

En el desarrollo e implantación de las diferentes actuaciones y medidas recogidas en este compromiso de la entidad se contará con la participación y colaboración de la representación

legal del personal de la organización, cumpliendo así con lo dispuesto en el art. 48 Ley Orgánica 3/2007.

¿Se ha formado a las personas que ocupan puestos de responsabilidad y personal a cargo en materia de prevención y detección de situaciones de acoso?

SI

Detallar

Los puestos de responsabilidad han realizado acciones formativas específicas sobre igualdad de género.

¿Existe formación en la plantilla en materia de acoso sexual o por razón de sexo?

SI

Detalle de la formación

Anexo al Plan de Igualdad se ha acordado por la comisión negociadora un plan formativo el cual detalla las acciones formativas que va a realizar la plantilla.

¿La organización cuenta con un órgano paritario para tratar los casos de acoso?

SI

¿Existe algún tipo de asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de acoso?

NO

¿Tiene la empresa un canal de denuncias por acoso?

SI

Detalle del canal de denuncias

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad ha negociado el protocolo de Prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, y se ha establecido como canal de denuncias un correo electrónico al que solo tiene acceso la persona designada como instructora del procedimiento.

¿Garantiza la empresa la confidencialidad en caso de inicio de un procedimiento por acoso?

SI

CONCLUSIONES

Conclusiones. Acoso sexual y por razón de sexo.

Dentro del Plan de Igualdad del SISVI SERVICIOS DE MANTENIMIENTO, S.L.U se ha realizado un documento Protocolo de Acoso Sexual o por Razón de Sexo que ha sido realizado por consultoría externa, propuesto al comité negociador del Plan de Igualdad y que ha sido supervisado, negociado y aprobado por el mencionado comité negociador.

* El Protocolo de Acoso de la entidad, se difundirá a toda la plantilla una vez aprobado por la comisión negociadora.

* El Protocolo de Acoso incluye el procedimiento establecido para el canal de denuncias mediante la creación de un mail específico gestionado por un órgano instructor que garantizará el procedimiento de confidencialidad necesario para garantizar la intimidad en el proceso de las personas implicadas en caso de denuncia.

* El Protocolo de Acoso incluye las medidas sancionadoras que la entidad puede aplicar en caso de verificación de los hechos denunciados.

* La persona instructora recibirá formación específica en relación al protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

INFORME DE DIAGNÓSTICO DE AUDITORIA RETRIBUTIVA

SISVI SERVICIOS DE MANTENIMIENTO, S.L.U

(NIF: B65940819)

1. Diagnóstico

Este informe de diagnóstico ha sido elaborado por la comisión negociadora del plan de igualdad, atendiendo a los criterios específicos señalados en los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, así como en la Guía Técnica para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género. Para ello, las personas que han integrado la comisión negociadora han tenido acceso a cuanta documentación e información resultaba necesaria.

La finalidad de este diagnóstico retributivo ha sido detectar aquellas materias o factores que hayan podido producir, directa o indirectamente, diferencias entre las retribuciones de mujeres y hombres en nuestra organización. Y, de acuerdo con el art. 8 del RD 902/2020, de 13 de octubre, hemos analizado: la evaluación de los puestos de trabajo, así como la relevancia de los factores desencadenantes de la diferencia retributiva, entre otros, las diferencias en el acceso a la formación que provoquen desigualdades salariales entre mujeres y hombres; las posibles deficiencias que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa; y las dificultades para la promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas. La infrarrepresentación femenina se ha analizado de forma tangencial en todos los ámbitos objeto de nuestro diagnóstico.

En definitiva, la realización de este diagnóstico nos ha proporcionado un mejor conocimiento interno y significa un paso más en el compromiso con la igualdad retributiva en la organización. Además, nos permite prepararnos para futuros cambios, dar respuesta a las necesidades del personal y de modernización de la empresa y es el punto de partida necesario para la Auditoría retributiva, como parte integrante del plan de igualdad (art. 7.1 RD 902/2020).

A continuación detallamos los resultados por áreas de este diagnóstico:

Clasificación

El personal se clasifica en función de las siguientes características:

ANÁLISIS CUALITATIVO DE LA PLANTILLA

¿Cómo se ha establecido la clasificación profesional en la empresa? Determinar si es o no el resultado de un proceso de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género.

La clasificación profesional se establece en base al convenio colectivo de aplicación.

¿Existen categorías y/o grupos profesionales masculinizados o feminizados?

SI

Indicar qué tipos de puestos, las causas que han motivado esta segregación y sobre todo sus consecuencias en relación con las posibilidades de desarrollo profesional, el acceso a la formación, la promoción profesional y las retribuciones.

Los puestos de trabajo de auxiliar y conserje, en ambos centros de trabajo, están mayormente masculinizados. Por su parte, el puesto de trabajo de limpiador/a está mayoritariamente feminizado.

Existencia de diferencias apreciables entre las secciones o departamentos feminizados y los masculinizados en cuanto a condiciones laborales

NO

Contratación

La jornada laboral y las modalidades de contratación que se ejecutan en la organización son las siguientes:

ANÁLISIS CUALITATIVO DE CONTRATACIONES

¿Se observa si se han contratado durante el último año más hombres que mujeres?

SI

Justificar cual es la causa

SISVI SERVICIOS DE MANTENIMIENTO S.L.U. trabaja con ENGRUNES INCORPORA, una entidad sin ánimo de lucro de la Generalitat de Cataluña cuyo objetivo es favorecer la incorporación al mercado laboral de personas en riesgo de exclusión social. Esta empresa pone en contacto a SISVI SERVICIOS DE MANTENIMIENTO S.L.U. con candidatos/as que cumplen con el perfil que les requieren, siendo la gran mayoría de postulantes que proponen al puesto de conserje hombres y al de limpiadora mujeres.

¿Se producen diferencias en el acceso a la empresa en relación con la modalidad de contratación empleada?

NO

Formación

La formación profesional se configura de la siguiente manera en la organización:

ANÁLISIS CUALITATIVO

¿Existe en la organización un plan de formación?

NO

Posibilidades de acceso a la formación continua por parte de hombres y mujeres

SI

Horario de la formación (horario laboral, fuera de la jornada laboral o de forma mixta)

Horario laboral

¿Se establecen compensaciones por el tiempo empleado en la formación fuera del horario laboral?

SI

¿Se establece una relación entre formación y promoción?

NO

¿Se imparte formación a los trabajadores que tienen su contrato en suspenso por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, baja por nacimiento y cuidado, excedencia por cuidado de hijos o familiares o violencia de género?

NO

¿En qué medida facilita la empresa compatibilizar la asistencia a cursos de formación con la asunción de responsabilidades familiares?

La empresa ofrece a los/las trabajadores/as la posibilidad de realizar los cursos de formación de forma online.

¿Se observan diferencias significativas en la formación interna que reciben los hombres y las mujeres de la empresa (número de horas, contenido, objetivos de la formación, etc.)?

NO

¿Se aprecian divergencias en el acceso a los cursos de formación externa (posgrados, cursos de especialización, etc.) financiados por la empresa para uno y otro sexo?

NO

¿Se observan diferencias por sexo respecto a las personas trabajadoras que reciben cursos de formación especializada (que sí suelen favorecer la promoción o un incremento salarial)?

NO

Condiciones de trabajo

ANÁLISIS CUALITATIVO

¿Se ha producido alguna inaplicación del convenio colectivo en la empresa?

NO

¿Existen en la empresa personas trabajadoras cedidas por otra empresa?

NO

¿Se ha implantado en la empresa el trabajo a distancia?

NO

¿Se ha aplicado un ERTE, Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo o despido colectivo?

NO

Conciliación y Corresponsabilidad

El establecimiento de las condiciones respecto a los tiempos de trabajo y la conciliación es el siguiente:

ANÁLISIS CUALITATIVO

¿Utilizan mujeres y hombres en igual medida las excedencias o las reducciones de jornada para cuidado de menor o familiar? Analizar qué impacto produce el ejercicio de estos derechos sobre la promoción profesional; qué impacto tiene sobre la participación en acciones formativas; y qué impacto tiene sobre las retribuciones.

Si.

Retribuciones

Las condiciones salariales en la organización tienen las siguientes características

ANÁLISIS CUALITATIVO DE LOS DATOS RETRIBUTIVOS

¿Se observan diferencias retributivas (en medias y medianas) apreciables (no siendo necesario que lleguen al 25%) entre las categorías o grupos profesionales o personas que realizan las mismas funciones, considerados de igual valor?

NO

¿Se observan diferencias retributivas (en medias y medianas) apreciables (no siendo necesario que lleguen al 25%) entre las secciones o departamentos feminizados y masculinizados?

NO

¿Existe una diferencia retributiva a favor de quienes trabajan a turnos o en determinados turnos?

NO

¿Se observan diferencias retributivas apreciables dependiendo del tipo de contrato?

NO

¿Se observan diferencias retributivas entre hombres y mujeres en función de sus años de servicio en la empresa (antigüedad)?

NO

¿Existen diferencias retributivas entre trabajadores presenciales y trabajadores a distancia?

NO

¿Hay trabajadores en la empresa que perciban una mejora voluntaria?

SI

En trabajo de igual valor, ¿existe alguna diferencia salarial o extrasalarial?

NO

¿Existe algún tipo de retribución por objetivos o retribución variable?

SI

En los casos de reducción de jornada por cuidado de menores o familiares, ¿cómo se lleva a cabo la reducción de salario base, complementos salariales y extrasalariales? Analizar si está justificada la reducción o eliminación de algunos de los conceptos retributivos.

La empresa trata siempre, en la medida de lo posible, de facilitar a los/las trabajadores/as los turnos que mejor se adapten a su situación familiar para evitar la reducción de salarios.

¿Existen retribuciones en especie (coche de empresa, plaza de parking, vales de comida, seguros de vida, asistencia sanitaria, planes de pensiones, vivienda, entrega de acciones, entrega de productos de la empresa a menor precio, becas, equipos informáticos de uso personal, cheques de guardería, etc.)?

NO

¿Existen complementos salariales (Ej.: plus de disponibilidad, plus de nocturnidad, plus de peligrosidad, plus de responsabilidad, plus de productividad, etc.). que repercuten de forma diferente en la retribución de mujeres y hombres?

NO

¿Se destinan los complementos salariales, incentivos y/o beneficios sociales, en exclusiva, a determinadas categorías laborales o a contratos indefinidos y/o jornadas completas? ¿Existen incentivos o beneficios sociales condicionados por el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral?

NO

¿Los pluses o mejoras voluntarias tienen la misma incidencia sobre el salario medio de las mujeres que sobre el de los hombres?

SI

¿Hay colectivos o categorías profesionales a los que no les sea de aplicación el convenio en materia salarial?

NO

¿Cómo se determina el salario de ingreso de una nueva incorporación?

El salario de las nuevas incorporaciones se determina en base al convenio colectivo de aplicación.

¿Qué criterios se utilizan para establecer los diferentes conceptos salariales?

Todos los conceptos salariales se establecen en base al convenio colectivo de aplicación.

¿Qué criterios se utilizan para decidir las revisiones de salario o los aumentos retributivos?

Las revisiones de salarios o los aumentos retributivos se rigen según lo que establezca en cada momento el convenio colectivo de aplicación.

¿Qué peso tiene la negociación individual en la negociación final de los salarios?

No cabe la negociación individual de los salarios, ya que en esta empresa los salarios se determinan estrictamente por lo que establece el convenio colectivo.

¿La estructura salarial se vincula al convenio colectivo aplicable en la empresa o se aplica el convenio mejorado en materia salarial?

Se aplica el convenio mejorado en materia salarial.

¿Se han detectado desigualdades derivadas de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa?

No se han detectado desigualdades derivadas de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa.

¿Existen dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas?

La empresa no dificulta la promoción profesional o económica de los/las trabajadores/as con actuaciones que sean discrecionales en materia de movilidad ni con exigencias de disponibilidad injustificadas.

INFORME DE AUDITORIA RETRIBUTIVA

SISVI SERVICIOS DE MANTENIMIENTO, S.L.U.

(NIF: B65940819)

INTRODUCCIÓN

Marco Legal

Ámbito Internacional

Aunque pueda parecer un concepto reciente, la OIT reconoce desde 1919 el derecho a la igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. El principio está establecido en las líneas iniciales de la Constitución de la OIT, en la que se reconoce que es un elemento clave de la justicia social. La Declaración de Filadelfia de 1944, que es parte de la Constitución de la OIT, establece que "todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades." Más concretamente:

- El Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 1951 tienen como objetivo garantizar que hombres y mujeres reciban una remuneración igual por un trabajo de igual valor. Además, los Estados deben asegurar la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres en el sector público y promoverla en el sector privado.
- El Convenio 111 de la OIT sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación de 1958 está estrechamente relacionado con el Convenio núm. 100. El Convenio 111 prohíbe distinciones, exclusiones o preferencias realizadas por diversos motivos, entre ellos el sexo, que afectan negativamente a la igualdad de oportunidad y trato en el empleo y la ocupación.

La Recomendación que acompaña al Convenio 111 hace referencia a la necesidad de formular una política nacional para la prevención de la discriminación en el empleo y la ocupación teniendo en cuenta una serie de principios. Entre estos principios se incluye la igualdad de oportunidades y de trato respecto a la remuneración por un trabajo de igual valor para todos y todas.

Unión Europea

La igualdad de retribución se configura como un derecho y un principio fundamental recogido expresamente en el Artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea de 1957.

Además, aparece en distintas Directivas y Recomendaciones comunitarias:

- Directiva 75/117/CEE, del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos, la igualdad retributiva por trabajos de igual valor constituye uno de los

elementos esenciales del principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición), que incorpora el principio de igualdad de retribución para un trabajo de igual valor, en el artículo 4, junto con la definición de la discriminación indirecta, y en su artículo 141, apartado 3, proporciona una base jurídica específica para la adopción de medidas comunitarias destinadas a garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de igualdad de trato en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.
- Recomendación de la Comisión, de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia, establecía que los Estados debían optar por, al menos, una de las siguientes medidas:
    - derecho individual a la información retributiva de los niveles salariales desglosada por género (promedios) a requerimiento del trabajador y la trabajadora;
    - atribución del derecho a esta información con carácter periódico, en beneficio de las personas trabajadoras y de sus representantes, en las empresas de al menos cincuenta personas trabajadoras;
    - obligación de que las empresas de al menos doscientas cincuenta personas trabajadoras elaboren auditorías salariales (con promedios retributivos y análisis de sistemas de valoración de los puestos) que deben ponerse a disposición de los y las representantes;
    - garantía de que la cuestión de la igualdad de retribución, en particular las auditorías salariales, se debata en el nivel adecuado de la negociación colectiva

La Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025 esboza una serie de acciones clave entre ellas garantizar la igualdad de participación y de oportunidades en el mercado laboral, incluida la igualdad de retribución y para ello se presentó el 4 de marzo de 2021 una propuesta sobre transparencia retributiva, que fue aprobada en 2022 por los Ministros y Ministras de Empleo y Asuntos Sociales de la Unión Europea.

Legislación española

En la legislación española, el principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor es un precepto que ha ido creciendo en importancia desde su primera formulación en el texto del Estatuto de los Trabajadores de 1980.

El principio de transparencia retributiva tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha

diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

En este sentido, el artículo 46.2 de la Ley orgánica 3/2007 fija el contenido material mínimo del diagnóstico previo al Plan de Igualdad, que incluye la obligación de elaborar una auditoría retributiva entre mujeres y hombres. Esta y otras previsiones legales sobre los planes de igualdad han sido desarrolladas reglamentariamente por el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

En particular, los artículos 7 y 8 del Real Decreto 902/2020 delimitan la obligación de elaborar una auditoría retributiva, fijando su significado y contenido. Hay que tener en cuenta que no todas las empresas están obligadas a llevar a cabo una auditoría retributiva sino sólo aquellas que elaboren un plan de igualdad (obligatorio o voluntario).

El artículo 7 dice que La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

Aunque nos pese, la discriminación laboral de las mujeres todavía es un fenómeno universal y que presenta muchas facetas, entre ellas la retributiva.

Por su parte, el artículo 8 del RD 902/2020 especifica cuál debe ser el contenido de la auditoría retributiva, separándola en 2 fases:

a) Diagnóstico de la situación retributiva de la empresa, tiene en cuenta:
    - Valoración de los puestos de trabajo, previa a la auditoría, con un sistema analítico teniendo en cuenta factores de valoración objetivos y vinculados con el desarrollo de la actividad.
    - Estudio de la relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva.
b) Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, determinando objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento.

La disposición adicional cuarta del Real Decreto 902/2020 dice que al personal laboral al servicio de las administraciones públicas le resultará de aplicación lo previsto en el presente reglamento, de acuerdo con las peculiaridades establecidas en su legislación específica.

INFORMACIÓN DE LA EMPRESA

SISVI SERVICIOS DE MANTENIMIENTO, S.L.U., con CIF B65940819, es una empresa con una estructura jurídica de Sociedad Limitada Unipersonal, que cuenta con dos centros de trabajo:

- Barcelona, en Plaça de Josep Andreu i Abelló, 4, bajos, 08033 Barcelona
- Granada, en Av. Salvador Allende 9. Ed. Turina local 1-4. 18007. GRANADA

SISVI SERVICIOS DE MANTENIMIENTO, S.L.U. se dedica a todo tipo de servicios generales enfocados a Comunidades de Vecinos, Mancomunidades de Propietarios, Garajes y Aparcamientos tanto públicos como privados, Edificios Singulares, etc. en las áreas de:

- Auxiliares de control de accesos.
- Servicio de limpieza integral.
- Mantenimiento de piscinas.
- Jardinería integral.
- Conserjes.
- Controladores de accesos titulados.

El objeto social se centra en dos actividades con los siguientes nº de CNAE:

- **8299-** Otras actividades de apoyo a las empresas n.c.o.p.;
- **8121-** Limpieza general de edificios

Los convenios colectivos de aplicación son los siguientes:

- Convenio colectivo estatal de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones (Código de convenio: 99100265012021)
- Convenio colectivo de trabajo del sector de la limpieza de edificios y locales de Cataluña para los años 2022 a 2025 (código de convenio núm. 79002415012005).
- Convenio Colectivo de sector de Limpieza de Edificios y Locales de Centros no Hospitalarios de Granada (Código del convenio núm. 18000255011981).

CONCEPTOS BÁSICOS

Antes de iniciar la auditoría retributiva es necesario entender varios conceptos que nos ayuden a encuadrar el estudio y nos hagan dar cuenta de la necesidad del mismo para nuestra empresa.

Salario y retribución

El Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 26 dice que "tienen consideración de **salario** la totalidad de las percepciones económicas de las personas trabajadoras, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, tanto si retribuyen el trabajo efectivo, sea cual sea su forma de remuneración, como si retribuyen los periodos de descanso computables como trabajo."[1]

Del mismo modo, también aclara qué es lo que no se considera salario, aunque sí **retribución**: "indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos."

Debemos tener en cuenta, por tanto, que el concepto amplio de «retribución», comprende no solo el salario, sino también los complementos, ya sea en efectivo o en especie, que las personas trabajadoras reciben directa o indirectamente de sus empleadores. Estos complementos abarcan las primas, el pago de horas extraordinarias, las facilidades de transporte (por ejemplo, automóviles proporcionados por el empleador y tarjetas de transporte), las ayudas para vivienda, la indemnización por asistir a cursos de formación, los pagos en caso de despido, los suplementos por horas extraordinarias, las gratificaciones pagadas a discreción del empleador, el subsidio obligatorio por enfermedad, la indemnización obligatoria y las pensiones de jubilación.

Principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor

El **principio de igualdad de retribución** no significa que todas las personas trabajadoras deban ser remuneradas por igual, sino que **las retribuciones deben basarse en criterios objetivos, no relacionados con el sexo**.

El artículo 28.1 del Estatuto de los trabajadores consagra el principio de igualdad retributiva por la prestación de un trabajo de igual valor, sin que se pueda producir ninguna discriminación por razón de sexo. Este principio abarca cualquier percepción económica, satisfecha de manera directa o indirecta, y con independencia de la naturaleza salarial o

[1] Art. 26 del RD 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

extrasalarial de la misma. La “igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor” es el principio diseñado para llegar a la “equidad salarial”.

La equidad salarial de género implica asegurarse que:

- los trabajos iguales se remuneren igual, y
- que los trabajos que no son iguales, pero que tienen un valor equivalente, se remuneren igual.

El principio de igualdad retributiva pivota sobre el concepto de “trabajo de igual valor”. El artículo 28.1 del Estatuto de los trabajadores, a raíz de la reforma introducida por el Real decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo, fija los criterios para establecer la “igualdad de valor” entre trabajos que son diferentes. Así, 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 desarrollo y las condiciones laborales en las que estas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes”.

Brecha retributiva entre mujeres y hombres

La brecha retributiva entre mujeres y hombres es un indicador que mide la desigualdad salarial entre mujeres y hombres. “(...) mide la diferencia entre los ingresos medios de las mujeres y los hombres como porcentaje de los ingresos de los hombres. Por ejemplo, si los ingresos medios mensuales de la mujer suponen un 70% de los ingresos medios mensuales del hombre, la brecha salarial entre hombres y mujeres sería de 30 puntos porcentuales”[2].

Las diferencias existentes entre mujeres y hombres en aspectos como el tipo de estudios y de cualificación profesional, la experiencia laboral, el tiempo de trabajo (horas trabajadas), el sector de actividad o la ubicación regional (urbana, rural) solo permiten explicar una parte de la brecha retributiva, de tal manera que las desigualdades retributivas derivan en gran medida de la desigualdad y la discriminación estructural que sufren las mujeres en todos los ámbitos de la vida, y, en particular, de la infravaloración del trabajo de las mujeres y de la falta de corresponsabilidad en la asunción de las tareas domésticas y familiares.

Hay que tener en cuenta que no toda diferencia salarial implica discriminación. Pero en caso de que exista debe tener una justificación objetiva y razonable.

Determinantes de la brecha retributiva entre mujeres y hombres

Las discriminaciones directas todavía persisten en el mercado laboral, aunque cada vez menos, pero también hay normas, decisiones empresariales, prácticas laborales, estructuras y sistemas salariales pretendidamente objetivos y neutros que pueden generar una desventaja

[2] OIT, Guía introductoria de Igualdad salarial, 2013

particular, mayoritariamente, a las mujeres trabajadoras. Por centrarlo un poco más, los determinantes de la brecha salarial pueden ser los siguientes:

a) **Estereotipos y roles de género**, que provocan una segregación horizontal y vertical importante por razón de sexo en el mercado de trabajo.
b) **Conciliación y corresponsabilidad**, ya que está demostrado que la brecha retributiva entre mujeres y hombres se incrementa cuando las mujeres tienen hijos e hijas y cuando trabajan a tiempo parcial.
c) **Tiempo de trabajo (trabajo a tiempo completo o a tiempo parcial)**. Las mujeres son las que tienen más contratos a tiempo parcial, lo que implica menos remuneración. Pero el verdadero problema radica en que, mayoritariamente, el acceso al tiempo parcial no responde a una decisión voluntaria de las personas trabajadoras.
d) **Segregación laboral por motivo de género**. Distinguimos entre segregación horizontal y vertical.
    a. La segregación horizontal del empleo es la distribución no uniforme de hombres y mujeres en un sector de actividad determinado, generalmente en puestos de trabajo con una remuneración y un valor social inferior.
    b. Por su parte, la segregación vertical del empleo es la distribución no uniforme de hombres y mujeres en niveles diferentes de actividades. Generalmente, la segregación vertical del empleo hace que las mujeres se concentren en puestos de trabajo de menos responsabilidad y evidencia las dificultades que tienen las mujeres para poder desarrollarse profesionalmente.
e) **Infravaloración de los trabajos, capacidades y habilidades de las mujeres** que se evidencia especialmente en los empleos y los sectores o subsectores de actividad en los que las mujeres predominan. Eso se traduce en unas peores condiciones salariales para las mujeres.
f) **Estructura retributiva**. La estructura retributiva puede dar lugar a condiciones de remuneración diferentes para las trabajadoras y los trabajadores. A menudo, esta discriminación surge a raíz de varios factores culturales e históricos que influyen en la manera en que se fijan las retribuciones. Si bien es cierto que en los salarios (fijados por convenio) suelen producirse poca brecha, los complementos salariales y extrasalariales a menudo se fijan tomando como referencia las características presentes en los puestos de trabajo ocupados mayoritariamente por hombres, lo cual tiene un impacto negativo en términos de género. Esto hace que las brechas retributivas de los complementos sean normalmente más altas que la de los salarios.
g) **Sector de actividad**. La brecha se puede relacionar con la existencia de segregación horizontal y vertical; con la infravaloración de los puestos de trabajo típicamente femeninos; con los sesgos de género en las prácticas de contratación, promoción y remuneración, y con la diferente disponibilidad de tiempo de trabajo derivada de la división desigual de los trabajos de cuidado. Pues bien, en cada sector de actividad ciertos factores son más importantes que en otros y la forma en que se relacionan es específica del contexto de la actividad.
h) **Tamaño de la empresa**. Los niveles salariales medios suelen ser inferiores en las empresas pequeñas.

Una vez aclarados estos conceptos básicos pasamos a desarrollar la auditoría retributiva de la empresa, primero haciendo un diagnóstico sobre brecha salarial para determinar si existen diferencias retributivas y si estas responden a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras, y luego planificando actuaciones para corregir la brecha salarial discriminatoria, que se incluirán en las medidas del plan de igualdad.

PROCESO Y METODOLOGÍA

La identificación de la diferencia retributiva entre hombres y mujeres es uno de los elementos importantes para diagnosticar las desigualdades de género en las empresas. Mediante el proceso de análisis detallado se podrán detectar las causas de la brecha retributiva y eso nos permitirá elaborar un plan de acción contra la misma.

Las medidas para eliminar la brecha se deben adaptar a las características y necesidades de cada empresa. No hay un plan de acción universal, ya que hay que adaptarlo al contexto, las necesidades y prioridades de cada organización. Por lo tanto, el plan de acción es específico para esta empresa.

Para calcular la brecha retributiva necesitamos información desagregada, consistente, completa y actualizada para cada una de las personas de la organización, y para un periodo de referencia, sobre su salario, sus características tales como edad, tipo de contrato, antigüedad, o puesto.

Además, necesitamos tener la retribución de cada una de ellas separando el sueldo y cada uno de los complementos salariales y de las percepciones extrasalariales.

Para la realización de la auditoría retributiva se ha generado un proceso de trabajo con los siguientes puntos importantes:

1. Recogida y tratamiento de información cualitativa y cuantitativa
2. Estudio de la clasificación profesional existente en la empresa, diferenciando los centros de trabajo y los distintos convenios de aplicación.
3. Estudio del sistema retributivo existente en la empresa
4. Estudio del procedimiento de valoración de puestos de trabajo
5. Se realiza el estudio de los datos de retribución teniendo en cuenta las medias y medianas salariales.

El proceso es por tanto el siguiente:

1. Se recoge información relativa a la plantilla de la empresa, contando con:
    a. Convenios colectivos de aplicación
    b. Clasificaciones profesionales
    c. Datos para la realización del registro retributivo 2022
    d. Datos para el estudio de la brecha.

Con estos datos se completa la herramienta que los Ministerios de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres, adscrito al Ministerio de Igualdad, consensuado con los agentes sociales, pone a disposición de las empresas para la elaboración del registro retributivo, la

cual permite obtener toda la información referente a la posible existencia de brechas de género.

2. A la vez, se estudia la clasificación profesional existente en la empresa comparándola con la plasmada en el Convenio colectivo de referencia.
3. Para el estudio del sistema retributivo existente en la empresa se clasifican las retribuciones en salario, complementos salariales y percepciones extrasalariales.
4. Se utiliza la valoración de los puestos de trabajo de SISVI SERVICIOS DE MANTENIMIENTO, S.L.U, según la clasificación realizada por la entidad.

Con la valoración de los puestos de trabajo en la empresa se determina el valor que aporta cada uno de los puestos de trabajo a la misma.

5. Se realiza el estudio de los datos de retribución, teniendo en cuenta las medias y medianas salariales.

Los datos registrados en este informe son anónimos y se agrupan de manera que no se identifique a las personas a las que hace referencia. Siguiendo el modelo de registro retributivo que prevé el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores y que desarrollan los artículos 5 y 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, aporta información retributiva de toda la plantilla, para las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional.

La información ofrece valores medios de los salarios, los complementos salariales y de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada tipo de percepción.

6. Se estudian las retribuciones teniendo en cuenta otros factores como la antigüedad, el tipo de contrato, tipo de jornada, etc. Para ver la influencia de los mismos en la retribución y la posible existencia de brechas y sus causas.

Con toda esta información, se realiza el informe de diagnóstico de la auditoria retributiva, que identifica las diferencias retributivas entre hombres y mujeres y las posibles causas explicativas de estas diferencias, tratando de determinar si estas responden a razones objetivas, que no están relacionadas con el sexo de las personas trabajadoras.

Una vez aprobado el diagnostico retributivo, los resultados del mismo servirán para diseñar el plan de acción consistente en unas medidas que pasarán a formar parte del plan de igualdad de SISVI SERVICIOS DE MANTENIMIENTO, S.L.U.

PRINCIPIOS DE LA AUDITORIA

En primer lugar, hay que tener en cuenta que la auditoria retributiva de SISVI SERVICIOS DE MANTENIMIENTO, S.L.U. se ha dirigido a todo el personal que forma parte de la sociedad, en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el Estatuto de los Trabajadores[3], conforme al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva de mujeres y hombres. Vamos a separar todos los estudios en dos colectivos, al personal de limpieza y al personal auxiliar que desempeñan sus funciones tanto en el centro de trabajo sito en Barcelona como en Granada

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

SISVI SERVICIOS DE MANTENIMIENTO, S.L.U., tiene 2 centros de trabajo:

- Barcelona, en Plaça de Josep Andreu i Abelló, 4, bajos, 08033 Barcelona
- Granada, en Av. Salvador Allende 9. Ed. Turina local 1-4. 18007. GRANADA.

El personal adscrito a ambos centros de trabajo se rige por 2 convenios colectivos, dependiendo de las funciones laborales que desarrollan:

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DEL CENTRO DE TRABAJO BARCELONA

Agrupación según clasificación profesional de la empresa

Cuenta de Puesto-empresa		AGRUP. CLAS. PROF.			
Escala-empresa	Puesto-empresa	GRUPO 02	GRUPO 04	GRUPO 05	GRUPO 06
(en blanco)	AUX. ADMTVA				1
(en blanco)	AUXILIAR			81	
(en blanco)	CONSERJE			15	
(en blanco)	INSPECTOR	3			
(en blanco)	JEFE EQUIPO	2			
(en blanco)	LIMPIADORA		36		

[3] Artículo 2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva de mujeres y hombres

- **Personal de limpieza**

Se rigen por el Convenio colectivo de trabajo del sector de la limpieza de edificios y locales de Cataluña para los años 2022 a 2025 (código de convenio núm. 79002415012005), que dispone el articulo 26 la existencia de 4 grupos profesionales:

- GRUPO I: Personal directivo, Personal técnico titulado en grado superior y medio y personal titulado laboral.
- GRUPO II: Personal administrativo
- GRUPO III: Mandos intermedios
- GRUPO IV: Personal operario.

En el centro de trabajo de Barcelona, 36 trabajadoras están adscritas al Convenio Colectivo de Limpieza. Dichas trabajadoras corresponden al Grupo IV del Convenio de Limpieza (Limpiadoras).

- **Personal Auxiliar**

Se rigen por el Convenio colectivo estatal de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones (Código de convenio: 99100265012021), y su artículo 11 establece los 5 grupos profesionales:

- GRUPO PROFESIONAL 1. Directores y Titulados
- GRUPO PROFEISONAL 2. Mandos Intermedios
- GRUPO PROFESIONAL 3. Personal Administrativo
- GRUPO PROFESIONAL 4. Personal Comercial
- GRUPO PROFESIONAL 5. Personal Operativo

En el centro de trabajo de Barcelona encontramos la siguiente clasificación profesional del personal auxiliar:

- Grupo II:
  - Inspector: 3 hombres
  - Jefe de Equipo: 2 hombres
- Grupo V:
  - Auxiliar: 81 hombres
  - Conserje: 13 hombres y 2 mujeres
- Grupo VI:
  - Aux. Administrativo: 1 mujer

RESULTADO DE LA VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO DEL CENTRO DE TRABAJO DE BARCELONA

PUESTO	% DE MUJERES EN EL PUESTO DE TRABAJO	A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
INSPECTOR	0%	189	0	93	48	331
JEFE DE EQUIPO	0	159	0	82	48	289
AUXILIAR BARCELONA	0	113	0	68	52	232
CONSERJE BARCELONA	13%	98	0	66	14	178
Aux. ADMINISTRATIVO	100%	129	0	64	38	231
LIMPIADOR/A BARCELONA	100%	123	0	73	34	230

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DEL CENTRO DE TRABAJO DE GRANADA

Agrupación según clasificación profesional de la empresa

Cuenta de Puesto-empresa		AGRUP. CLAS. PROF.	
Escala-empresa	Puesto-empresa	GRUPO 04	GRUPO 05
(en blanco)	AUXILIAR		12
(en blanco)	LIMPIADORA	28	

- **Personal de limpieza**

Se rigen por el Convenio colectivo Convenio Colectivo de sector de Limpieza de Edificios y Locales de Centros no Hospitalarios de Granada (Codigo del convenio num. 18000255011981), y en su articulo Artículo 53:

- Grupo I: Personal Directivo y Técnicos Titulados en grado superior y medio.
- Grupo II: Personal Administrativo.
- Grupo III: Mandos Intermedios.

- Grupo IV: Personal Operario.

En el centro de trabajo de Granada encontramos al siguiente personal adscrito a este convenio:

- Grupo IV:
    - Escala IV: Limpiadora: 28 mujeres

❖ **Personal Auxiliar**

Se encuentra adscrito al Convenio colectivo estatal de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones (Código de convenio: 99100265012021), y su artículo 11 establece los 5 grupos profesionales, que ya se han indicado anteriormente.

En el cetro de trabajo de Granada encontramos la siguiente clasificación profesional del personal auxiliar:

- Grupo V:
    - Auxiliar: 12 hombres.

RESULTADO DE LA VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO DEL CENTRO DE TRABAJO DE GRANADA

PUESTO	% DE MUJERES EN EL PUESTO DE TRABAJO	A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
AUXILIAR GRANADA	0	113	0	68	52	232
CONSERJE GRANADA	0%	97	0	66	14	177
LIMPIADOR/A GRANADA	75%	123	0	73	52	248

SISTEMA RETRIBUTIVO

La estructura salarial puede dar lugar a condiciones de remuneración diferentes para las trabajadoras y los trabajadores. A menudo, esta discriminación surge a raíz de varios factores culturales e históricos que influyen en la manera en que se fijan los salarios.

La estructura retributiva, se compone de:

SALARIO BASE
Es la retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y que constituye la parte fundamental del salario.

COMPLEMENTOS SALARIALES
Retribuciones que se adicionan al salario base; se pueden denominar pluses, primas, complementos o premios

RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES
Cantidades percibidas como indemnización o suplido por los gastos que tiene al realizar su trabajo, prestaciones e indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.
A pesar de su diversidad, los complementos salariales se pueden reconducir a alguno de los tres tipos establecidos en el apartado 3 del artículo 26 del Estatuto de los trabajadores.

- Complementos personales que se fijan en función de circunstancias relativas a las condiciones particulares o propias de la persona trabajadora (cualidades o conocimientos), en que se valoran, por ejemplo, su antigüedad o la vinculación continuada a la empresa, la cualificación individual mediante la titulación académica o profesional, los conocimientos de idiomas, informática, etc.

- Complementos relacionados con el puesto de trabajo, que se fijan teniendo en cuenta las circunstancias específicas en que se desarrolla el trabajo. En esta tipología entrarían los pluses de nocturnidad, los de trabajo en días festivos, así como los pluses de peligrosidad, penosidad o toxicidad, los complementos por calidad y cantidad de trabajo, dentro de los cuales hay que situar los pluses de asistencia y puntualidad, las primas o los incentivos de productividad, que premian el rendimiento laboral por encima de unos mínimos.

- Complementos que dependen de la situación y los resultados de la empresa.

Según los datos aportados por SISVI SERVICIOS DE MANTENIMIENTO, S.L.U. en general, la estructura salarial es la siguiente:

S.BASE	Salario Base	Salario
Conc.Sal.01	Comp. ExAntigüedad	Complemento ExAntiguedad
Conc.Sal.02	Incentivos	Incentivos
Conc.Sal.03	Comp. Personal	Complemento Personal
Conc.Sal.04	Comp. Puesto Trabajo	Complemento Puesto de Trabajo
Conc.Sal.05	Plena Dedicación	Complemento Plena Dedicación
Conc.Sal.06	Producción	Premio Productividad
Conc.Sal.07	Antigüedad	Antigüedad
Conc.Sal.08		
Conc.Sal.09		
Conc.Sal.10		
Conc.Sal.11		
Conc.Sal.12		
Conc.Sal.13		
Conc.Sal.14		
Conc.Sal.15		
Conc.Sal.16		
Conc.Sal.17		
Conc.Sal.18		
Conc.Sal.19		
Conc.Sal.20		
Conc.Sal.21		
Conc.Sal.22		
Conc.Sal.23		
Conc.Sal.24		
Conc.Sal.25		
Conc.Sal.26		
Conc.Sal.27		
Conc.Sal.28		
Conc.Sal.29		
Conc.Sal.30		
C.Extra.01	Nocturnidad	Plus trabajos nocturnos
C.Extra.02	Festividad	Plus trabajos dias festivos
C.Extra.03	Transporte	Plus transporte
C.Extra.04		
C.Extra.05		

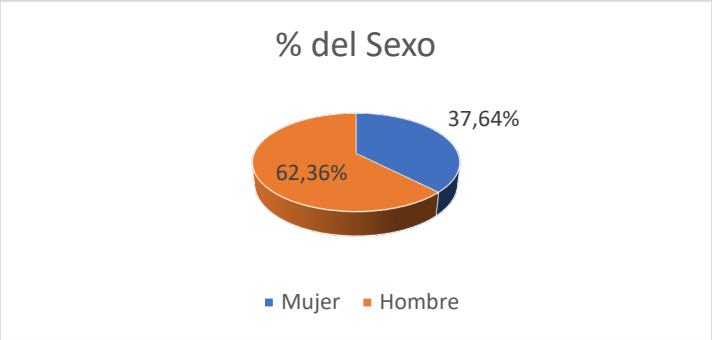
PLANTILLA

La plantilla tenida en cuenta para realizar la auditoria retributiva asciende a 178 personas, que se corresponde con aquellas que a lo largo del 2022 han estado de alta algún periodo como plantilla en SISVI SERVICIOS DE MANTENIMIENTO, S.L.U. y han recibido retribuciones.

Para el estudio de las brechas retributivas se han tenido en cuenta a las personas que hayan formado parte de la plantilla en algún momento en el año 2022, estén o no de alta en la misma a 31 de diciembre de 2022. Estos datos nos permiten tener una información transversal y completa sobre el sistema retributivo de SISVI SERVICIOS DE MANTENIMIENTO, S.L.U.

- BARCELONA: 99 HOMBRES Y 39 MUJERES
- GRANADA: 12 HOMBRES Y 28 MUJERES

	Total por sexo	% por sexo
Mujer	67	37,64%
Hombre	111	62,36%
Total general	**178**	**100,00%**



De la revisión de los datos anteriormente expuestos, se observa que SISVI SERVICIOS DE MANTENIMIENTO, S.L.U. tiene una plantilla masculinizada, ya que más del 60% las personas trabajadoras son hombres, no existiendo por tanto una distribución homogénea en la organización en su conjunto.

DIAGNOSTICO DE LA BRECHA RETRIBUTIVA

Para realizar el estudio de las retribuciones se ha utilizado el registro retributivo de SISVI SERVICIOS DE MANTENIMIENTO, S.L.U. correspondiente al año 2022, del periodo comprendido de enero a diciembre, del cual se ha tenido en cuenta las retribuciones efectivas (las realmente percibidas por las personas trabajadoras a lo largo del año) separadas por sexos.

Hay que tener en cuenta que cuando hablamos de las retribuciones efectivas estamos comparando retribuciones de personas al 100% de la jornada con las personas con jornada reducida, retribuciones de personas que han trabajado todo el año con retribuciones de personas que han trabajado días o meses.

CENTRO DE TRABAJO DE BARCELONA:

La media de los salarios efectivos y sus brechas son las siguientes:

	Nº	SALARIO BASE Ef	Comp. ExAntigüedad	Incentivos	Comp. Personal	Comp. Puesto Trabajo	Plena Dedicación	Producción	Tot COMPL. SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Nocturnidad	Festividad	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL		**56%**	95%	69%	-8%	25%	100%	74%	**64%**	**57%**	99%	100%	**99%**	**57%**
Hombre	87	9.068	222	636	72	177	26	177	1.309	**10.377**	152	28	180	**10.557**
Mujer	18	4.027	10	200	77	133	0	45	465	**4.492**	1	0	1	**4.493**

Si tenemos en cuenta las medianas de los salarios efectivos, son las siguientes:

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Comp. ExAnti	Incentivos	Comp. Puest	Pena Dedicación	Producción	Tot COMPL. SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Nocturnidad	Festividad	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL			**87%**		**100%**				**95%**	**85%**	**100%**		**100%**	**85%**
Hombre	87	99	13.844	0	276	0	0	0	696	**14.000**	48	0	164	**14.306**
Mujer	18	39	1.852	0	0	0	0	0	36	**2.158**	0	0	0	**2.158**

CENTRO DE TRABAJO DE GRANADA:

La media de los salarios efectivos y sus brechas son las siguientes:

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Comp. ExAntigüedad	Incentivos	Comp. Personal	Comp. Puest	Plena Dedicación	Producción	Antigüedad	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Nocturnidad	Festividad	Transporte	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL			71%		49%	100%	100%		67%	-229%	48%	69%	100%		-329%	24%	69%
Hombre	12	12	8.255	0	478	50	74	0	82	30	714	8.969	72	0	15	88	9.057
Mujer	15	28	2.372	0	242	0	0	0	27	100	369	2.741	0	0	66	66	2.808

La mediana de los salarios efectivos y sus brechas son las siguientes:

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Comp. ExAntigüeda	Incentivos	Comp. Personal	Comp. Puesto Trabajo	Plena Dedicación	Producción	Antigüedad	Tot COMPL. SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Nocturnidad	Festividad	Transporte	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL			87%		-980%						71%	86%				-93%	86%
Hombre	12	12	9.891	0	8	0	0	0	0	0	428	10.803	0	0	0	18	11.057
Mujer	15	28	1.274	0	81	0	0	0	0	0	122	1.503	0	0	35	35	1.538

BRECHAS POR ESCALAS

CENTRO DE TRABAJO DE BARCELONA:

Por escalas y retribuciones medias efectivas tenemos la siguiente información:

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Comp. ExAntigüedad	Incentivos	Comp. Personal	Comp. Puesto Trabajo	Plena Dedicación	Producción	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Nocturnidad	Festividad	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
GRUPO 01															
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 02			100%	100%		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	4	5	10.326	563	587	1.421	1.415	505	104	4.595	14.921	29	17	46	14.967
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 03															
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 04			100%	100%		100%	100%	100%		100%	100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	15	36	3.469	11	215	84	55	0	29	394	3.862	1	0	1	3.863
GRUPO 05			-1%	100%		98%		-171%		100%	72%	7%	100%	100%	9%
Hombre	83	94	9.001	204	639	0	111	0	181	1.134	10.135	159	28	187	10.322
Mujer	2	2	9.081	0	15	0	300	0	0	315	9.396	0	0	0	9.396
GRUPO 06			100%				100%		100%	100%	100%				100%
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	14.026	0	0	0	2.613	0	717	3.330	17.356	0	0	0	17.356

En base a los datos aportados por la empresa, en el centro de trabajo de Barcelona, solo el Grupo 05, que corresponde al puesto de trabajo de auxiliares y conserjes, está formado por mujeres y hombres (94 hombres y 2 mujeres), identificándose diferencias en relación a los complementos salariales que a continuación se pasan a explicar:

- Complemento antigüedad- las 2 trabajadoras no reciben complemento de antigüedad ya que ambas ostentan un contrato de interinidad, y la fecha de alta de las trabajadoras no ha generado la percepción de estos derechos económicos.
- Incentivos- (98%) en este complemento salarial hay una brecha del 98% a favor de los hombres, ya que el personal que desempeñan sus funciones laborales en portería no cobra incentivos, ya que hacen horario de lunes a viernes, salvo que haya un problema en la comunidad de propietarios y se le compensa el tiempo invertido de manera económica.
- Comp. Puesto Trabajo (-171%) en este complemento se identifica una brecha de 171% a favor de las mujeres, ya que en este complemento se recoge un plus que anualmente se le da al personal que han tenido valoraciones positivas del desarrollo de su trabajo.
- Producción (100%) – en este complemento se identifica una brecha del 100% a favor del personal masculino, y contempla los "premios" que las Comunidades de Propietarios o administraciones conceden a los trabajadores.

Complementos Extrasalariales:

- Nocturnidad – (100%) en este complemento extrasalarial hay una brecha del 100% a favor del personal masculino, ya que el personal femenino de este grupo trabaja en horario diurno de lunes a viernes, y no hacen noches.
- Festividad – (100%) %) en este complemento extrasalarial hay una brecha del 100% a favor del personal masculino, ya que el personal femenino de este grupo trabaja en horario diurno de lunes a viernes, y no trabajan en fechas festivas.

Por escalas y retribuciones efectivas medianas tenemos la siguiente información:

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Comp. ExAntigüedad	Incentivos	Comp. Personal	Comp. Puesto Trabajo	Plena Dedicación	Producción	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Nocturnidad	Festividad	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
GRUPO 01															
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	**0**
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	**0**
GRUPO 02			**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**			**100%**	**100%**				**100%**
Hombre	4	5	13.844	639	690	1.435	1.200	0	0	4.265	**17.697**	0	0	0	**17.907**
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	**0**
GRUPO 03															
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	**0**
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	**0**
GRUPO 04			**100%**		**100%**					**100%**	**100%**				
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	**0**
Mujer	15	36	1.467	0	15	0	0	0	0	36	**1.753**	0	0	0	**1.753**
GRUPO 05			**34%**		**94%**		**100%**			**51%**	**33%**	**100%**		**100%**	**34%**
Hombre	83	94	13.820	0	261	0	0	0	0	640	**14.000**	58	0	183	**14.263**
Mujer	2	2	9.081	0	15	0	300	0	0	315	**9.396**	0	0	0	**9.396**
GRUPO 06			**100%**				**100%**			**100%**	**100%**				
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	**0**
Mujer	1	1	14.026	0	0	0	2.613	0	717	3.330	**17.356**	0	0	0	**17.356**

RETRIBUCIONES EQUIPARADAS

Si contemplamos las retribuciones equiparadas en vez de las efectivas, se evitan ciertas desigualdades debidas a distintos periodos y tiempos de trabajo, dándonos así una imagen fiel de la brecha.

En este sentido, los datos de las medias con las retribuciones equiparadas son las siguientes:

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	PROMEDIO SALARIO BASE Eq	PROMEDIO Tot COMPL.SAL Eq	PROMEDIO TOTAL SALARIO Eq	PROMEDIO Tot Extrasalarial Eq	PROMEDIO TOTAL Retrib Eq
GRUPO 01											
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**	0	**0**
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**	0	**0**
GRUPO 02							**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**
Hombre	4	5	0	2	0	2	13.949	6.155	**20.104**	57	**20.161**
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**	0	**0**
GRUPO 03											
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**	0	**0**
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**	0	**0**
GRUPO 04							**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**	0	**0**
Mujer	15	36	3	4	27	34	13.937	894	**14.831**	3	**14.834**
GRUPO 05							**0%**	**51%**	**4%**	**100%**	**5%**
Hombre	83	94	0	31	11	42	13.930	1.267	**15.197**	209	**15.406**
Mujer	2	2	1	1	0	2	13.953	615	**14.568**	0	**14.568**
GRUPO 06							**100%**	**100%**	**100%**		**100%**
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**	0	**0**
Mujer	1	1	0	0	0	0	14.026	3.330	**17.356**	0	**17.356**

Las medianas de las retribuciones equiparadas son las siguientes:

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	Mediana SALARIO BASE Eq	Mediana Tot COMPL.SAL Eq	Mediana TOTAL SALARIO Eq	Mediana Tot Extrasalarial Eq	Mediana TOTAL Retrib Eq
GRUPO 01											
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**	0	**0**
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**	0	**0**
GRUPO 02							**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**
Hombre	4	5	0	2	0	2	13.946	6.473	**20.423**	9	**20.432**
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**	0	**0**
GRUPO 03											
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**	0	**0**
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**	0	**0**
GRUPO 04							**100%**	**100%**	**100%**		**100%**
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**	0	**0**
Mujer	15	36	3	4	27	34	13.936	563	**14.463**	0	**14.463**
GRUPO 05							**0%**	**15%**	**2%**	**100%**	**3%**
Hombre	83	94	0	31	11	42	14.000	720	**14.817**	223	**15.025**
Mujer	2	2	1	1	0	2	13.953	615	**14.568**	0	**14.568**
GRUPO 06							**100%**	**100%**	**100%**		**100%**
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**	0	**0**
Mujer	1	1	0	0	0	0	14.026	3.330	**17.356**	0	**17.356**

CENTRO DE TRABAJO DE GRANADA

Por escalas y retribuciones medias efectivas tenemos la siguiente información:

	Nº	Nº SC	PROMEDIO SALARIO BASE EFECTIVO	PROMEDIO Tot COMPL.SAL EFECTIVO	PROMEDIO TOTAL SALARIO EFECTIVO	PROMEDIO Tot Extrasalarial EFECTIVO	PROMEDIO TOTAL RETRIBUCIONES EFECTIVAS
GRUPO 01							
Hombre	0	0	0	0	**0**	0	**0**
Mujer	0	0	0	0	**0**	0	**0**
GRUPO 02							
Hombre	0	0	0	0	**0**	0	**0**
Mujer	0	0	0	0	**0**	0	**0**
GRUPO 03							
Hombre	0	0	0	0	**0**	0	**0**
Mujer	0	0	0	0	**0**	0	**0**
GRUPO 04			**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**
Hombre	0	0	0	0	**0**	0	**0**
Mujer	15	28	2.372	369	**2.741**	66	**2.808**
GRUPO 05			**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**
Hombre	12	12	8.255	714	**8.969**	88	**9.057**
Mujer	0	0	0	0	**0**	0	**0**

Por escalas y retribuciones efectivas medianas tenemos la siguiente información:

	Nº	Nº SC	MEDIANA SALARIO BASE EECTIVO	MEDIANA Tot COMPL.SAL EFECTIVO	MEDIANA TOTAL SALARIO EFECTIVO	MEDIANA Tot Extrasalarial EFECTIVO	MEDIANA TOTAL Retrib EFECTIVO
GRUPO 01							
Hombre	0	0	0	0	**0**	0	**0**
Mujer	0	0	0	0	**0**	0	**0**
GRUPO 02							
Hombre	0	0	0	0	**0**	0	**0**
Mujer	0	0	0	0	**0**	0	**0**
GRUPO 03							
Hombre	0	0	0	0	**0**	0	**0**
Mujer	0	0	0	0	**0**	0	**0**
GRUPO 04			**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**
Hombre	0	0	0	0	**0**	0	**0**
Mujer	15	28	1.274	122	**1.503**	35	**1.538**
GRUPO 05			**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**
Hombre	12	12	9.891	428	**10.803**	18	**11.057**
Mujer	0	0	0	0	**0**	0	**0**

Tablas de salario equiparados promedio:

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
GRUPO 01											
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**	0	**0**
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**	0	**0**
GRUPO 02											
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**	0	**0**
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**	0	**0**
GRUPO 03											
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**	0	**0**
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**	0	**0**
GRUPO 04							**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**	0	**0**
Mujer	15	28	3	4	20	27	14.093	433	**14.526**	80	**14.606**
GRUPO 05							**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**
Hombre	12	12	1	4	1	6	14.072	831	**14.903**	88	**14.991**
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**	0	**0**

Tablas de salario equiparado mediana:

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
GRUPO 01											
Hombre	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	***0***	*0*	***0***
Mujer	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	***0***	*0*	***0***
GRUPO 02											
Hombre	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	***0***	*0*	***0***
Mujer	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	***0***	*0*	***0***
GRUPO 03											
Hombre	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	***0***	*0*	***0***
Mujer	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	***0***	*0*	***0***
GRUPO 04							***100%***	***100%***	***100%***	***100%***	***100%***
Hombre	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	***0***	*0*	***0***
Mujer	*15*	*28*	*3*	*4*	*20*	*27*	*14.124*	*68*	***14.211***	*34*	***14.229***
GRUPO 05							***100%***	***100%***	***100%***	***100%***	***100%***
Hombre	*12*	*12*	*1*	*4*	*1*	*6*	*14.000*	*428*	***14.427***	*18*	***14.624***
Mujer	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	***0***	*0*	***0***

Tras el análisis de los datos aportados por SISVI SERVICIOS DE MANTENIMIENTO, S.L.U. se observa que no hay brechas en puestos de igual valor, y en base a lo que establece el RD 902/2020, en su art. 6 b) y el Estatuto de los trabajadores en su art. 28.3 que indican que cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones de los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un 25 por ciento o más, habrá que realizar una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

CONCLUSIONES

Por tanto, se concluye que del estudio del registro retributivo de la empresa SISVI SERVICIOS DE MANTENIMIENTO correspondiente al año 2022, del periodo comprendido de enero a diciembre, y en base al cual se ha realizado el análisis contenido en el presente informe, no hay brecha salarial conforme a lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, ya que en SISVI SERVICIOS DE MANTENIMIENTO, S.L.U. no hay diferencias retributivas, ni salariales ni extrasalariales, entre categorías profesionales que realizan las mismas funciones de igual valor, ni tampoco hay diferencias dependiendo de determinados turnos, tipo de contrato, jornada y/o antigüedad, así como, si son trabajadores presenciales o a distancia.

La estructura salarial de SISVI SERVICIOS DE MANTENIMIENTO, S.L.U. se vincula a los Convenios Colectivos de aplicación mejorado. En la sociedad no hay posibilidad de negociaciones individuales entre la empresa y los/as trabajadores/as para el establecimiento de un salario y las mejoras salariales que se aplican según lo establecido en los convenios colectivos de aplicación y tienen la misma incidencia sobre el salario medio de las mujeres que sobre el de los hombres. No obstante, hay que indicar que hay trabajadores/as que reciben una mejora voluntaria en base a varios factores como es la responsabilidad del puesto que ocupan o el compromiso con la empresa.

El salario de una nueva incorporación como las revisiones o aumentos retributivos, se realizan según los convenios.

Además añadir que, en la empresa no hay retribuciones en especie (coche de empresa, asistencia sanitaria, vales de comida, etc..) y existe retribuciones por objetivos o retribución variable, en función de la producción.

La empresa paga un complemento anual a los trabajadores en activo, en función a la consecución de varios factores como son la consecución de objetivos de la empresa.

Por otro lado indicar que, la empresa aboga por la conciliación familiar y laboral, e intenta ajustar los turnos laborales de los/as trabajadores/as conforme a sus necesidades de cuidado de menores o personas dependientes, y en el caso de que estos soliciten la reducción de jornada, se aplica el criterio de proporcionalidad respecto a la jornada efectiva trabajada, y en ningún caso se elimina ningún concepto retributivo.

Por último, recalcar que no existen incentivos o beneficios sociales condicionados por el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, ni se destinan complementos salariales o beneficios sociales en exclusiva a contratos indefinidos y/o jornadas completas o parciales, ni existen dificultades de las personas trabajadoras en su promoción profesional derivadas de actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o exigencias de disponibilidad no justificadas.

AREAS DE MEJORA Y POSIBLES SOLUCIONES.

PUNTOS FUERTES

- No se aprecia una discriminación directa en el sentido de que se remunere menos por el hecho de ser mujer.
- Conforme a la valoración de los puestos de trabajo, no se observa ninguna discriminación hacia las mujeres en relación al salario base.

AREAS DE MEJORA

- Se aprecia que muchos complementos remuneran en mayor medida el trabajo realizado por puestos masculinizados, por lo que debería realizar una revisión de todos los complementos salariales y extrasalariales.