

PLAN DE IGUALDAD

**MITIE FACILITIES
SERVICES, S.A.**



2022



Índice

1. Ficha Técnica	3
2. Características generales	4
01. Descripción de la empresa	5
02. Organigrama	5
3. Estructura	6
4. Comisión negociadora de igualdad	7
5. Diagnóstico	8
01. Condiciones generales y condiciones de trabajo	10
02. Proceso de selección, contratación y bajas definitivas	19
03. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina	28
04. Promoción profesional	41
05. Formación	42
06. Derecho de corresponsabilidad	44
07. Infrarrepresentación femenina	46
08. Salud laboral	47
09. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo	49
10. Violencia de género	50
11. Comunicación e identidad corporativa	51
6. Retribuciones y auditoría salarial	52
01. Retribuciones salariales	53
02. Auditoría salarial	55
a) Introducción	55
b) Valoración de puestos de trabajo	56
c) Política retributiva	59
d) Diferencias salariales	60
e) Conclusiones	62
7. Conclusiones y objetivos de mejora	65
8. Plan de Igualdad	67
01. Objetivos y definiciones	67
02. Áreas de actuación	68
03. Áreas de mejora	88
04. Comisión de seguimiento	98
9. Protocolo para la Prevención y Actuación sobre el Acoso Sexual o por Razón de Sexo en el ámbito laboral	102

FICHA TÉCNICA

DATOS DE LA EMPRESA

Razón social	Mitie Facilities Services S.A.
CIF	A28506038
Domicilio social	C/ Juan Ignacio Luca de Tena, 8 – 1ª P. Madrid. 28027
Forma jurídica	Sociedad anónima unipersonal
Año de constitución	1987

RESPONSABLE DE LA ENTIDAD

Nombre	José Luis García Hurtado
Cargo	Director General

ACTIVIDAD

Sector actividad	Servicios de limpieza, auxiliares y otros.
CNAE	8121 y 5223.
Convenio colectivo	Varios convenios.

DIMENSIÓN

Personas trabajadoras	Mujeres	4.610	Hombres	1.458	Total	6.068
CNAE 5223	Mujeres	546	Hombres	550	Total	1.096
CNAE 8121	Mujeres	4.064	Hombres	908	Total	4.972
Centros de trabajo	Central, y otros centros donde prestan servicios en distintas comunidades autónomas.					

REPRESENTACIÓN DE SINDICATOS

CCOO	46,67%	UGT	30,83%	CGT	7,50%	OSAD	2,50%
LAB	1,67%	IC	0,83%	INDEP.	0,83%	PROGRESA	0,83%
SCAS	0,83%	SIS	0,83%	SIS SITEIB	0,83%	SISTEMAYA	0,83%
SITEIB	0,83%	SOMOS SIN.	0,83%	STU	0,83%	TOTAL	100%

CÓDIGOS CONVENIOS

28002585011981	14000445011981	15000945011981	49001405011981
18000255011981	30000915011982	19000635011992	52000615011999
7000535011982	47000275011982	79002415012005	1000995011981
46001595011981	79002415012005	2000135011981	5000075011981
35001105011981	11000385011982	37000295011981	9000375011981
3000145011982	99001385011981	38001035011979	10000165011981
7000535011982	33000735011979	6000325011981	16000345011991
50000755011981	79002415012005	79002415012005	20000785011981
41001705011982	29000285011982	12000765011979	21000355011981
4000275011982	13000245011981	23000205011981	22000215012002
24002805011980	34000275011982	45000255011981	99015485012007
26000245011982	36000895011981	48001445011981	32000225011981
27000335011982	39000635011981	99015595012005	42000095011982
31004605011982	40000255011981	99100265012021	28003005011981

DATOS DEL ESTUDIO

Recogida de información	01/01/0021 a 31/12/2021
Vigencia	08/03/2023 a 07/03/2027

Características generales

Partes suscriptoras del Plan

Por la parte empresarial:

1. D. D. PEDRO DAVID MARTIN ROJAS, Director Técnico del Dpto. de Prevención de Riesgos Laborales, Calidad y Medio Ambiente
2. D. OSCAR GARCIA SANCHEZ, Director Regional
3. Dña. MARIA DEL VAL FERNANDEZ LIBRERO, Coordinadora del Plan de Igualdad y Directora Regional.
4. D. LEOMAR RUIZ MEDINA, Director Regional.
5. Dña. BELEN ANDRADE FACHAL, Responsable del Depto. De Nominas
6. REMEDIOS PASCUAL PASCUAL, Responsable Relaciones Laborales y Agente de Igualdad.
7. D. RAUL ZUSPERREGUY COLINA. Director Operaciones
8. D. JUAN PABLO SANCHEZ VILLALBA Director Operaciones
9. D. JORGE GARCIA GUZMAN. Director Operaciones
10. D. CARLOS PEREZ PACHO. Jefe de operaciones
11. Dña. REBECA ALONSO ROCIO. Jefa de Operaciones
12. D. ANTONIO PEREZ LEMUS. Jefe de Operaciones

Por la parte social:

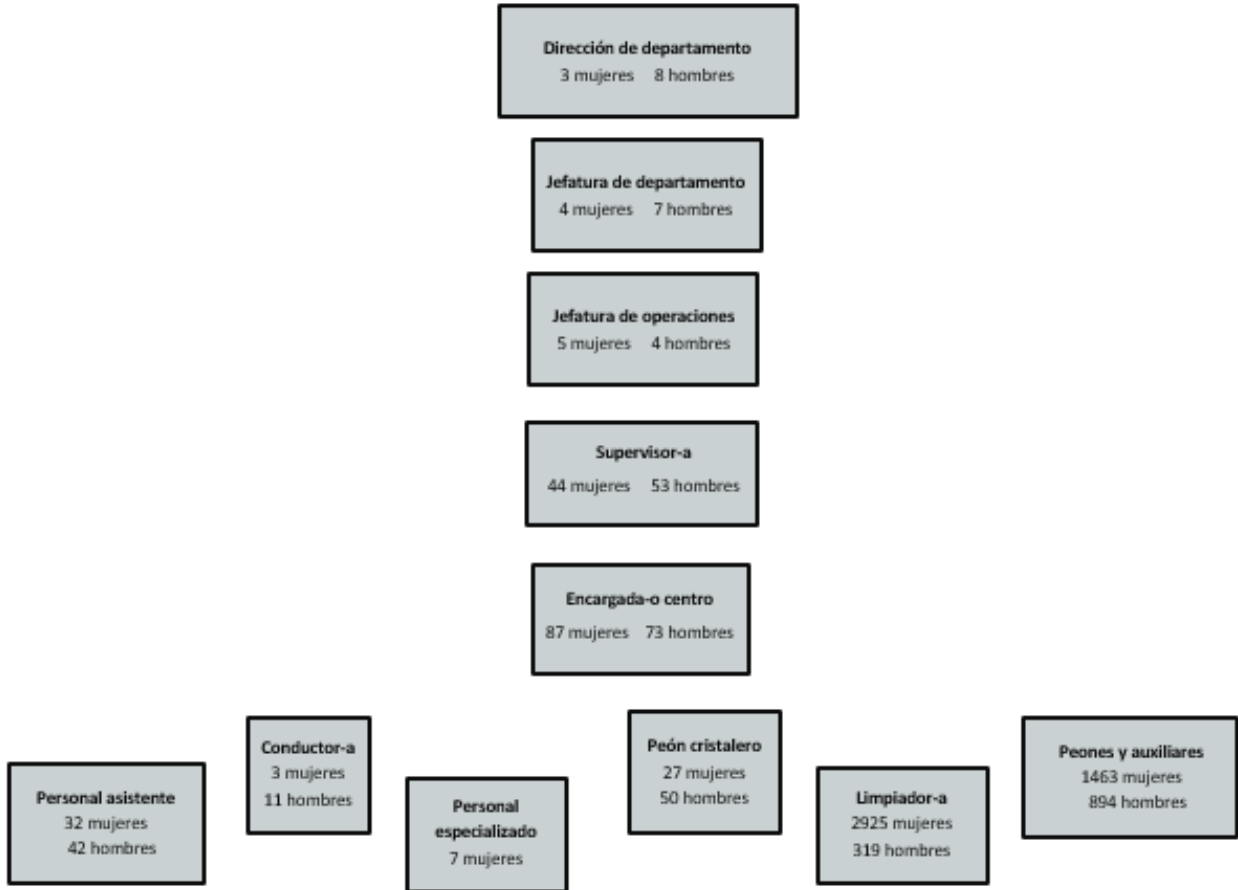
1. Dña. NATALIA HIGUERAS LOPEZ (CCOO DEL HABITAT)
 2. Dña. LIDIA MARTINEZ RUIZ (CCOO DEL HABITAT)
 3. Dña. CONCEPCIÓN MARTIN PEREZ (CCOO DEL HABITAT)
 4. DÑA. BEGOÑA BERMUDEZ MARANTE (CCOO SECTOR AEREO)
 5. Dña. GINESA MEDINA VEGA (CCOO SECTOR AEREO)
 6. D. ROBERTO CARLOS ROCIO RAMÓN (UGT)
 7. Dña. JOSEFA CARO RAMIREZ (UGT)
 8. Dña. MARISOL ASERRADOR MOYA (UGT)
- Por los centros sin representación legal de las personas trabajadoras:
1. Dña. RAQUEL HIJOSA CARRACEDO (ADJUNTA A LA SECRETARIA DE MUJERES DE CCOO DEL HABITAT)
 2. Dña. LUZ URBAN (SECRETARIA IGUALDAD DE CCOO SECTOR AEREO)
Ausente
 3. Dña. NOEMI MASFERRER CASAS (FeSMC-UGT)
 4. Dña. NIEVES GARCÍA (FeSMC-UGT). Ausente.

Ámbito de aplicación y vigencia

El Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres estará vigente durante 2023- 2027, desde el día de su aprobación el 8 de marzo de 2023. Será de aplicación a todas las personas trabajadoras de todos los centros de trabajo de Mitie Facilities Services, S.A., **en todo el territorio nacional.**

El seguimiento/revisión de la implantación del Plan de Igualdad se llevará a cabo por la Comisión de Seguimiento constituida a tal fin, que se reunirá al menos una vez al año.

Organigrama



Estructura

Diagnóstico

La comisión negociadora ha promovido la realización de un diagnóstico a partir de la información cuantitativa y cualitativa en materia de:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional (Estructura de la plantilla)
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo (incluida auditoria retributiva)
- Ejercicio corresponsable del derecho de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Comunicación e imagen empresarial

Programa de actuación

A partir de las conclusiones del diagnóstico se establecerán:

- Objetivos
- Medidas y acciones positivas
 - o Calendario de implantación
 - o Indicadores de seguimiento

Las actuaciones deben de servir para:

- Definir medidas correctoras
- Especificar medidas para que todos los procesos de la empresa se realicen con un enfoque de género integrado.

Seguimiento y evaluación

Se valorarán los resultados obtenidos y el grado de impacto en la empresa a través de la comisión de seguimiento.

Comisión negociadora de igualdad

Finalidad

La Comisión Negociadora tiene la finalidad de negociar **las medidas a implementar** en la entidad que se recogerán en el Plan de Igualdad.

Funciones

La comisión negociadora lleva a cabo las siguientes funciones:

- Negociación y elaboración del diagnóstico, así como la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

Diagnóstico

Para la elaboración del diagnóstico de la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres se procedió a la recopilación de toda la información relativa a las características de la plantilla, en base a la clasificación acordada disgregándola por sexo. Los datos se corresponden al 31 de diciembre de 2021.

La información está desagregada en las dos actividades principales de la empresa:

5223 – Actividades anexas al transporte.

8121 - Limpieza de edificios y locales / limpieza general.

Ejes estratégicos (recomendados por el marco legal)

1	Condiciones generales y de trabajo	Situación de las personas en la empresa; tipología contractual, jornada, turnos, etc., para poder establecer si hay masculinización feminización o equidad en la plantilla, así como estabilidad y aspectos estructurales (edad, antigüedad, etc.).
2	Proceso de selección, contratación y bajas definitivas	Análisis de los procesos de selección para evaluar si hay perspectiva de género y poner en valor la erradicación de los sesgos de género.
3	Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina	Análisis de datos relacionados con la composición y características de la empresa, así como su jerarquía, para detectar desequilibrios en la distribución del personal por motivo de sexo.
4	Promoción profesional	Análisis de los procesos de promoción interna para evaluar si hay perspectiva de género y poner en valor la erradicación del llamado "techo de cristal".
5	Formación	Referente a la formación de carácter interno de la entidad; acceso a los cursos, lugar y horario de impartición y necesidades del personal, con especial atención a las mujeres.
6	Política retributiva	Reflejo de la política salarial, valorando la existencia o no de brecha salarial.
7	Ejercicio del derecho de corresponsabilidad	Análisis de los permisos, excedencias, personas a cargo y la importancia de la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.
8	Salud laboral desde perspectiva de género	Análisis del índice de siniestralidad por puesto y centro de trabajo con indicación de bajas por accidentes, enfermedades, I.T., riesgo de embarazo o lactancia.
9	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Investigación referente al número de casos de acoso sexual o por razón de sexo denunciados y su resolución a través de medidas cautelares y sanciones.
10	Violencia de género	Estudio del número de trabajadoras a las que se les haya aplicado alguno de los derechos para las víctimas de violencia de género. Medidas y protocolos.
11	Comunicación e identidad corporativa	Análisis de la identidad corporativa y políticas de RSC, así como sus vías de comunicación internas con especial atención al lenguaje no sexista.

Diagnóstico Mitie

Proceso de diagnóstico

El proceso de diagnóstico de la igualdad dentro de la entidad **Mitie Facilities Services, S.A.** se ha desarrollado en una primera fase de recogida de datos cuantitativos desagregados por sexo para analizar diversos aspectos de las condiciones laborales.

Se complementó con información cualitativa relativa a los procesos de contratación, de formación, de promoción, entre otros muchos temas abordados, desde una óptica de género.

Para el análisis de los datos, se han utilizado los siguientes índices (todos ellos desde la perspectiva de género):

- **Distribución**, es el porcentaje de mujeres u hombres, dentro del número total de personas de la franja/tramo que se está valorando.
- **Concentración (lectura de género)**, es el porcentaje de mujeres u hombres en un tramo, dentro del total de todas las personas de su grupo (mujeres y hombres).
- **Global**, es el porcentaje de mujeres u hombres en un tramo, dentro del total de la plantilla.
- **Brecha de género**, es la resta del porcentaje de distribución masculino y el femenino (por tramos)
- **Índice de feminización**, es el resultado de dividir el número de mujeres por el número de hombres (ya sea por tramos, o de manera general con el total de la plantilla). En el caso de que en el tramo a analizar sólo haya mujeres u hombres, se indica en el cuadro. Si el resultado es 1, el porcentaje es igual en ambos sexos, existiendo por tanto equidad. Si la cifra es superior a 1, hay más mujeres que hombres en la franja, si obtenemos un número inferior a 1, significa que encontramos más hombres que mujeres.

Evaluación global

Se ha realizado una evaluación global del modo de gestionar los recursos humanos y qué implicaciones tiene en relación con el principio de igualdad entre las mujeres y los hombres dentro de la entidad.

1. CONDICIONES GENERALES Y CONDICIONES DE TRABAJO

1.1. ESTUDIO CUANTITATIVO

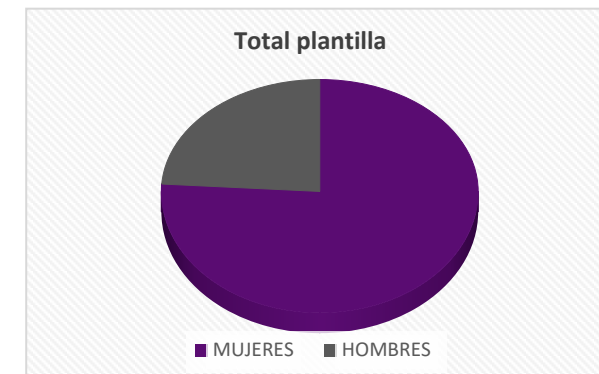
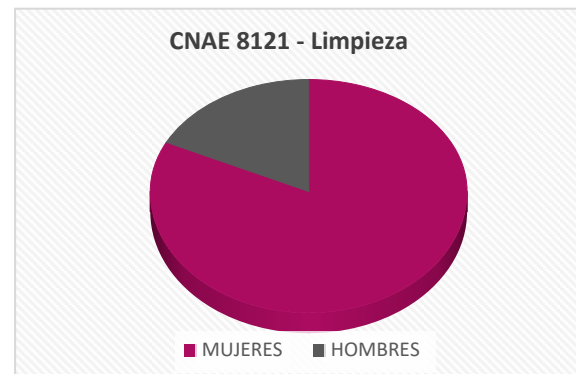
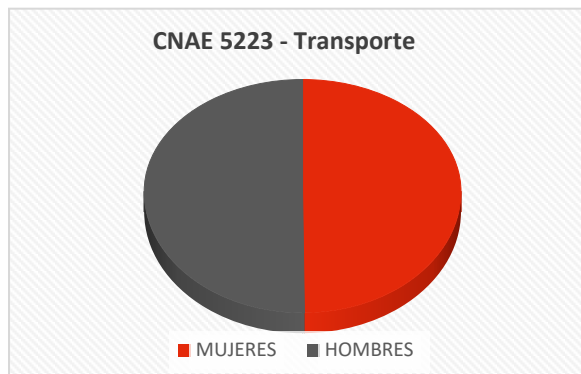
1.1.1. Distribución de la plantilla por sexo.

Plantilla por sexo	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Brecha de género
CNAE 5223	546	49,82	550	50,18	1,096	0,36
CNAE 8121	4.064	81,74	908	18,26	4.972	-63,48
Total plantilla	4.610	75,97	1.458	24,03	6.068	-51,94

En el primer caso observamos una presencia equilibrada de ambos sexos, según la DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA de la Ley 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres:

"A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento".

Si nos centramos en la actividad de "Limpieza de edificios y locales / Limpieza general", observamos que la presencia de las mujeres es mayoritaria: un 81,74%. Esto es debido a que el sector en el que operan es mayoritariamente femenino.



1.1.2. Distribución de la plantilla por tramos de edad y sexo.

CNAE Transporte	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Totalfranja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
< 20	1	100,00	0,18	0,09	0	0,00	0,00	0,00	0,09	1	-100	Mujeres
20 - 24	84	49,41	15,38	7,66	86	50,59	15,64	7,85	15,51	170	1	0,98
25 - 29	123	51,68	22,53	11,22	115	48,32	20,91	10,49	21,72	238	-3	1,07
30 - 34	102	51,78	18,68	9,31	95	48,22	17,27	8,67	17,97	197	-4	1,07
35 - 39	70	54,69	12,82	6,39	58	45,31	10,55	5,29	11,68	128	-9	1,21
40 - 44	44	45,36	8,06	4,01	53	54,64	9,64	4,84	8,85	97	9	0,83
45 - 49	42	46,67	7,69	3,83	48	53,33	8,73	4,38	8,21	90	7	0,88
50 - 54	38	46,91	6,96	3,47	43	53,09	7,82	3,92	7,39	81	6	0,88
55 - 59	29	42,03	5,31	2,65	40	57,97	7,27	3,65	6,30	69	16	0,73
60	1	33,33	0,18	0,09	2	66,67	0,36	0,18	0,27	3	33	0,50
61	2	50,00	0,37	0,18	2	50,00	0,36	0,18	0,36	4	0	1,00
62	3	60,00	0,55	0,27	2	40,00	0,36	0,18	0,46	5	-20	1,50
63	1	50,00	0,18	0,09	1	50,00	0,18	0,09	0,18	2	0	1,00
64	6	54,55	1,10	0,55	5	45,45	0,91	0,46	1,00	11	-9	1,20
Total	546				550					1.096		0,99

CNAE Limpieza	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Totalfranja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
< 20	1	100,00	0,02	0,02	0	0,00	0,00	0,00	0,02	1	-100	Mujeres
20 - 24	105	53,30	2,58	2,11	92	46,70	10,13	1,85	3,96	197	-7	1,14
25 - 29	180	63,16	4,43	3,62	105	36,84	11,56	2,11	5,73	285	-26	1,71
30 - 34	204	66,67	5,02	4,10	102	33,33	11,23	2,05	6,15	306	-33	2,00
35 - 39	259	75,51	6,37	5,21	84	24,49	9,25	1,69	6,90	343	-51	3,08
40 - 44	455	83,95	11,20	9,15	87	16,05	9,58	1,75	10,90	542	-68	5,23
45 - 49	496	82,26	12,20	9,98	107	17,74	11,78	2,15	12,13	603	-65	4,64
50 - 54	701	87,41	17,25	14,10	101	12,59	11,12	2,03	16,13	802	-75	6,94
55 - 59	786	86,56	19,34	15,81	122	13,44	13,44	2,45	18,26	908	-73	6,44
60	139	87,42	3,42	2,80	20	12,58	2,20	0,40	3,20	159	-75	6,95
61	121	87,05	2,98	2,43	18	12,95	1,98	0,36	2,80	139	-74	6,72
62	128	87,07	3,15	2,57	19	12,93	2,09	0,38	2,96	147	-74	6,74
63	137	91,33	3,37	2,76	13	8,67	1,43	0,26	3,02	150	-83	10,54
64	352	90,26	8,66	7,08	38	9,74	4,19	0,76	7,84	390	-81	9,26
Total	4.064				908					4.972		4,48

Total Plantilla	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Totalfranja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
< 20	2	100,00	0,04	0,03	0	0,00	0,00	0,00	0,03	2	-100	Mujeres
20 - 24	189	51,50	4,10	3,11	178	48,50	12,21	2,93	6,05	367	-3	1,06
25 - 29	303	57,93	6,57	4,99	220	42,07	15,09	3,63	8,62	523	-16	1,38
30 - 34	306	60,83	6,64	5,04	197	39,17	13,51	3,25	8,29	503	-22	1,55
35 - 39	329	69,85	7,14	5,42	142	30,15	9,74	2,34	7,76	471	-40	2,32
40 - 44	499	78,09	10,82	8,22	140	21,91	9,60	2,31	10,53	639	-56	3,56
45 - 49	538	77,63	11,67	8,87	155	22,37	10,63	2,55	11,42	693	-55	3,47
50 - 54	739	83,69	16,03	12,18	144	16,31	9,88	2,37	14,55	883	-67	5,13
55 - 59	815	83,42	17,68	13,43	162	16,58	11,11	2,67	16,10	977	-67	5,03
60	140	86,42	3,04	2,31	22	13,58	1,51	0,36	2,67	162	-73	6,36
61	123	86,01	2,67	2,03	20	13,99	1,37	0,33	2,36	143	-72	6,15
62	131	86,18	2,84	2,16	21	13,82	1,44	0,35	2,50	152	-72	6,24
63	138	90,79	2,99	2,27	14	9,21	0,96	0,23	2,50	152	-82	9,86
64	358	89,28	7,77	5,90	43	10,72	7,82	0,71	6,61	401	-79	8,33
Total	4.610				1.458					6.068		3,16

Orientándonos según los datos totales, y si vamos fijándonos **por franjas de 10 en 10 años**, vemos que el porcentaje mayor de personas se encuentra entre los 50 a 59 años, algo más del 25%. Observamos que la cantidad de personas escala según avanzan los tramos de edad, siendo los menos abundantes los tramos de **menores de 20 a 29 años**, representando al 14,7% del total. Consideración aparte merecen las personas **mayores de 59 años**, 890 mujeres y 120 hombres, que suponen algo más del 16% de la plantilla. Las mujeres siempre suponen más de la mitad de cada franja (en los 60, 61, 62, 63 y 64 años), y si las sumamos obtenemos un índice de concentración del 19,31%. Si realizamos el análisis por actividades, vemos que son perfiles de plantilla distinta.

En materia de edad, en el **CNAE 5223** se mantiene una proporción **bastante equilibrada** entre mujeres y hombres por franjas de edad, nunca por encima del 60% ni por debajo del 40%, dándose estas proporciones únicamente en las franjas de **mayores de 60 años**, que cuentan con menor cantidad de personal, el 2,28% del total del equipo. La plantilla se concentra principalmente en las franjas de mediana edad, de los **20 a los 39 años** donde la lectura de género roza el 70%. Entre los **25 y los 29 años**, se concentra la mayor proporción de mujeres, un 22,53%.

Unos datos muy diferentes encontramos en el **CNAE 8121**, pues algo más de la mitad de la plantilla, el 57,42%, se comprende entre los **40 y los 59 años**. Cosa que se hace más notoria en el sector femenino donde se engloban casi el 60% de las mujeres de esta actividad, pues los hombres mantienen una proporción de personal igualitaria en la mayoría de sus franjas de edad. Se concluye que en este CNAE no sólo hay una gran mayoría de mujeres (el 81,74%), sino que estas se encuentran **notablemente más envejecidas** que el personal masculino. Siguiendo con Limpieza, en los tramos de **60 o más años** las mujeres representan el 17,64% del total mientras que los hombres tan sólo suponen el 2,16%. La lectura de género en este rango es de un 21,58%. **Por debajo de los 40 años**, están el 22,77% del personal, con 1132 personas, de las cuales 749 son mujeres, el 18,43% de la plantilla femenina.

1.1.3. Distribución de la plantilla por tramos de antigüedad y sexo.

CNAE Transporte	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
< de 1 año	1	100,00	0,18	0,09	0	0,00	0,00	0,00	0,09	1	-100	Mujeres
1 a 3 años	440	56,77	80,59	40,15	335	43,23	60,91	30,57	70,71	775	-14	1,31
3 a 5 años	52	32,70	9,52	4,74	107	67,30	19,45	9,76	14,51	159	35	0,49
5 a 10 años	18	30,00	3,30	1,64	42	70,00	7,64	3,83	5,47	60	40	0,43
10 a 15 años	34	35,79	6,23	3,10	61	64,21	11,09	5,57	8,67	95	28	0,56
Más de 15 años	1	16,67	0,18	0,09	5	83,33	0,91	0,46	0,55	6	67	0,20
Total	546				550					1.096		0,99

CNAE Limpieza	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
< de 1 año	20	76,92	0,49	0,40	6	23,08	0,66	0,12	0,52	26	-54	3,33
1 a 3 años	1353	77,76	33,29	27,21	387	22,24	42,62	7,78	35,00	1740	-56	3,50
3 a 5 años	589	80,57	14,49	11,85	142	19,43	15,64	2,86	14,70	731	-61	4,15
5 a 10 años	479	79,04	11,79	9,63	127	20,96	13,99	2,55	12,19	606	-58	3,77
10 a 15 años	441	85,96	10,85	8,87	72	14,04	7,93	1,45	10,32	513	-72	6,13
Más de 15 años	1182	87,17	29,08	23,77	174	12,83	19,16	3,50	27,27	1356	-74	6,79
Total	4.064				908					4.972		4,48

Total Plantilla	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
< de 1 año	21	77,78	0,46	0,35	6	22,22	0,41	0,10	0,44	27	-56	3,50
1 a 3 años	1793	71,29	38,89	29,55	722	28,71	49,52	11,90	41,45	2515	-43	2,48
3 a 5 años	641	72,02	13,90	10,56	249	27,98	17,08	4,10	14,67	890	-44	2,57
5 a 10 años	497	74,62	10,78	8,19	169	25,38	11,59	2,79	10,98	666	-49	2,94
10 a 15 años	475	78,13	10,30	7,83	133	21,88	9,12	2,19	10,02	608	-56	3,57
Más de 15 años	1183	86,86	25,66	19,50	179	13,14	12,28	2,95	22,45	1362	-74	6,61
Total	4.610				1.458					6.068		3,16

En el **CNAE 8121**, vemos que más de la mitad del personal tiene una antigüedad **por debajo de los 5 años**, el 50,22%, si nos centramos en los porcentajes por sexo vemos que hay grandes diferencias (casi el 76% de mujeres) la lectura de género nos da un 48,28%. Sin embargo, cuando la antigüedad va aumentando (**por encima de los 5 años hasta más de 15**), también lo hace la presencia femenina, en torno al 80% en cada tramo. Destacan los índices de concentración **más de 15 años**, 29,08%. En el caso de **Actividades de transporte**, la situación es muy diferente, el 70% del personal se concentra en la franja de **1 a 3 años**, donde las mujeres representan el 80,59% en lectura de género. Hay 101 personas con una antigüedad de **más de 10 años**, de las cuales son mujeres 35, con un índice de concentración del 6,41%.

1.1.4. Distribución de la plantilla por tramos de nivel de estudios y sexo.

CNAE Transporte	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Primarios	65	35,33	11,90	5,93	119	64,67	21,64	10,86	16,79	184	29	0,55
ESO	0	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-
Bachiller/BUP	0	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-
FPI / Grado M.	0	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-
FPII / Grado S.	1	100,00	0,18	0,09	0	0,00	0,00	0,00	0,09	1	-100	Mujeres
Universitarios	0	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-
N/D	480	52,92	87,91	43,80	427	47,08	77,64	38,96	82,76	907	-6	1,12
Total	546				550					1.096		0,99

CNAE Limpieza	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Primarios	282	72,12	6,94	5,67	109	27,88	12,00	2,19	7,86	391	-44	2,59
ESO	0	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-
Bachiller/BUP	3	42,86	0,07	0,06	4	57,14	0,44	0,08	0,14	7	14	0,75
FPI / Grado M.	2	100,00	0,05	0,04	0	0,00	0,00	0,00	0,04	2	-100	Mujeres
FPII / Grado S.	1	50,00	0,02	0,02	1	50,00	0,11	0,02	0,04	2	0	1,00
Universitarios	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	0,11	0,02	0,02	1	100	0,00
N/D	3776	82,64	92,91	75,95	793	17,36	87,33	15,95	91,89	4569	-65	4,76
Total	4.064				908					4.972		4,48

Total Plantilla	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Primarios	347	60,35	7,53	5,72	228	39,65	15,64	3,76	9,48	575	-21	1,52
ESO	0	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-
Bachiller/BUP	3	33,33	0,07	0,05	6	66,67	0,41	0,10	0,15	9	33	0,50
FPI / Grado M.	2	50,00	0,04	0,03	2	50,00	0,14	0,03	0,07	4	0	1,00
FPII / Grado S.	2	66,67	0,04	0,03	1	33,33	0,07	0,02	0,05	3	-33	2,00
Universitarios	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	0,07	0,02	0,02	1	100	0,00
N/D	4256	77,72	92,32	70,14	1220	22,28	83,68	20,11	90,24	5476	-55	3,49
Total	4.610				1.458					6.068		3,16

No hay información sobre estudios de la mayoría del personal (90,24% en el total de la compañía). De quienes si hay información (9,48%), la inmensa mayoría está en la franja de **estudios primarios**, con un 60,35% de mujeres, que suponen el 7,53% en el índice de concentración. El resto de los niveles, no suponen ni el 0,5% del total de la plantilla, siendo mujeres algo más del 40%.

1.1.5. Distribución de la plantilla por tipo de jornada, tipo de contrato y sexo.

CNAE transporte	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Indefinido a tiempo completo	33	35,48	6,04	3,01	60	64,52	10,91	5,47	8,49	93	29	0,55
Indefinido a tiempo parcial	25	40,32	4,58	2,28	37	59,68	6,73	3,38	5,66	62	19	0,68
Indefinido fijo/discontinuo	28	40,00	5,13	2,55	42	60,00	7,64	3,83	6,39	70	20	0,67
D. determinada tiempo completo	176	61,97	32,23	16,06	108	38,03	19,64	9,85	25,91	284	-24	1,63
D. determinada tiempo parcial	284	48,38	52,01	25,91	303	51,62	55,09	27,65	53,56	587	3	0,94
Total	546				550					1.096		0,99

CNAE limpieza	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Indefinido a tiempo completo	676	71,53	16,63	13,60	269	28,47	29,63	5,41	19,01	945	-43	2,51
Indefinido a tiempo parcial	1361	91,65	33,49	27,37	124	8,35	13,66	2,49	29,87	1485	-83	10,98
Indefinido fijo/discontinuo	103	91,96	2,53	2,07	9	8,04	0,99	0,18	2,25	112	-84	11,44
D. determinada tiempo completo	367	63,06	9,03	7,38	215	36,94	23,68	4,32	11,71	582	-26	1,71
Contrato de relevo	12	80,00	0,30	0,24	3	20,00	0,33	0,06	0,30	15	-60	4,00
D. determinada tiempo parcial	1545	84,29	38,02	31,07	288	15,71	31,72	5,79	36,87	1833	-69	5,36
Total	4.064				908					4.972		4,48

CNAE limpieza	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Indefinido a tiempo completo	709	68,30	15,38	11,68	329	31,70	22,57	5,42	17,11	1038	-37	2,16
Indefinido a tiempo parcial	1386	89,59	30,07	22,84	161	10,41	11,04	2,65	25,49	1547	-79	8,61
Indefinido fijo/discontinuo	131	71,98	2,84	2,16	51	28,02	3,50	0,84	3,00	182	-44	2,57
D. determinada tiempo completo	543	62,70	11,78	8,95	323	37,30	22,15	5,32	14,27	866	-25	1,68
Contrato de relevo	12	80,00	0,26	0,20	3	20,00	0,21	0,05	0,25	15	-60	4,00
D. determinada tiempo parcial	1829	75,58	39,67	30,14	591	24,42	40,53	9,74	39,88	2420	-51	3,09
Total	4.610				1.458					6.068		3,16

En este apartado también encontramos diferencias sustanciales en función del perfil de actividad que analicemos.

Si nos centramos en el área de **transporte** más del 75% de las contrataciones lo son por **duración determinada**, que afecta al 84,24% de las mujeres que están en la compañía trabajando en este sector. La franja dónde encontramos más personal es en contrato por **duración determinada a tiempo parcial**, algo más de la mitad del equipo. El resto de las mujeres (menos del 16%) están contratadas por **tiempo indefinido**, si observamos los índices de distribución las mujeres también son minoría en estos tramos, la máxima proporción es de un 40,32 en el caso de la **contratación indefinida a tiempo parcial**.

En el ámbito de **limpieza** la **contratación indefinida** casi llega el 50%, con índices de distribución mayoritariamente femeninos. Casi un 37% del personal tiene un **contrato por duración determinada a tiempo parcial**, donde se integran el 38% de las mujeres de la plantilla de este sector.

Observamos que 15 personas, de las que 12 son mujeres, tienen un **contrato de relevo**.

1.1.6. Distribución de la plantilla por tipo de jornada y sexo.

CNAE Transporte	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Jornada tiempo parcial (0% - 38%)	36	44,44	6,59	3,28	45	55,56	8,18	4,11	7,39	81	11	0,80
Jornada tiempo parcial (39% - 75%)	109	41,44	19,96	9,95	154	58,56	28,00	14,05	24,00	263	17	0,71
Jornada tiempo parcial (76% - 99%)	164	53,77	30,04	14,96	141	46,23	25,64	12,86	27,83	305	-8	1,16
Jornada tiempo completo (100%)	237	53,02	43,41	21,62	210	79,00	38,18	19,16	40,78	447	26	1,13
Total	546				550					1.096		0,99

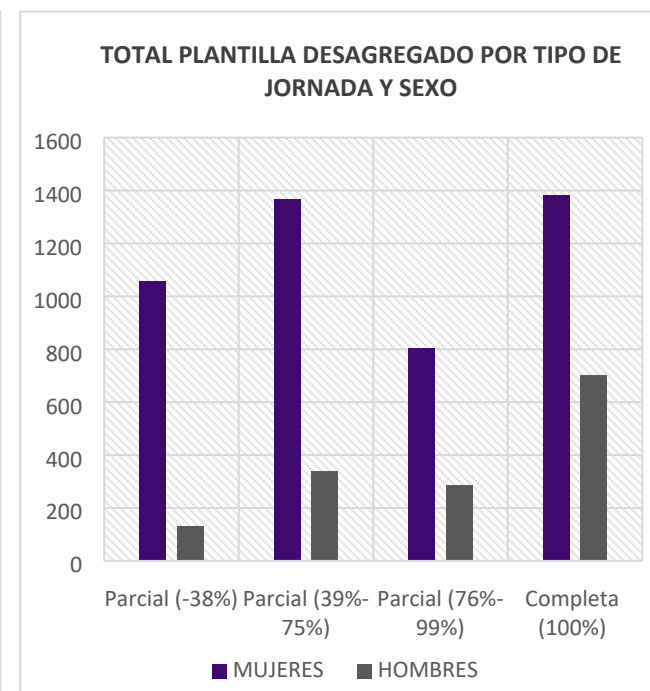
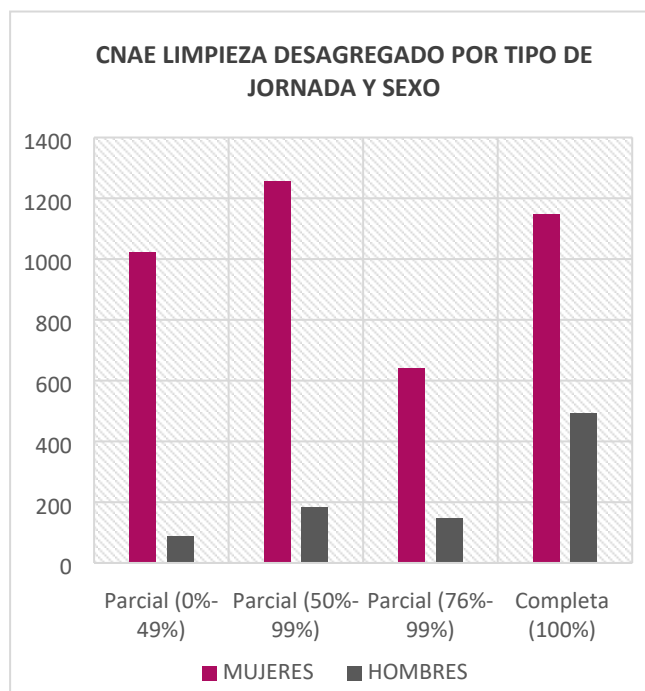
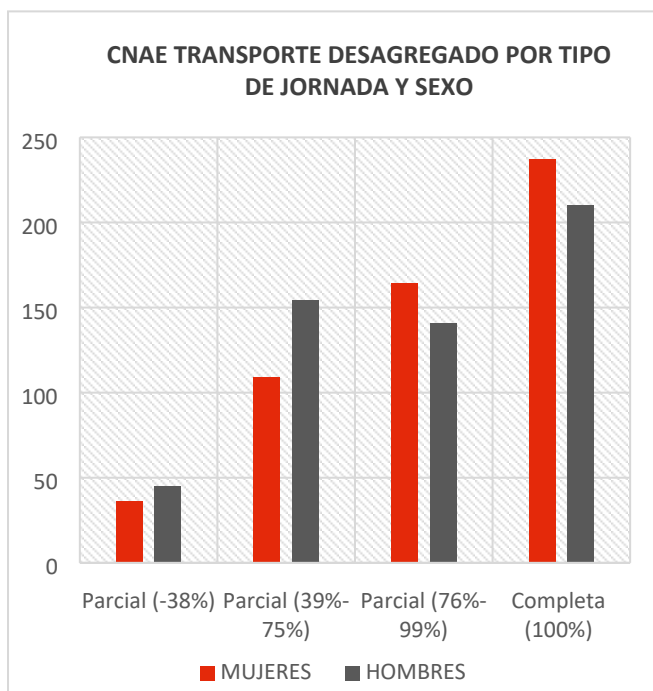
CNAE Limpieza	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Jornada tiempo parcial (0% - 38%)	1021	92,23	25,12	20,53	86	7,77	9,47	1,73	22,26	1107	-84	11,87
Jornada tiempo parcial (39% - 75%)	1256	87,28	30,91	25,26	183	12,72	20,15	3,68	28,94	1439	-75	6,86
Jornada tiempo parcial (76% - 99%)	641	81,45	15,77	12,89	146	18,55	16,08	2,94	15,83	787	-63	4,39
Jornada tiempo completo (100%)	1146	69,92	28,20	23,05	493	30,08	54,30	9,92	32,96	1639	-40	2,32
Total	4.064				908					4.972		4,48

Total Plantilla	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Jornada tiempo parcial (0% - 38%)	1057	88,97	22,93	17,42	131	11,03	8,98	2,16	19,58	1188	-78	8,07
Jornada tiempo parcial (39% - 75%)	1365	80,20	29,61	22,50	337	19,80	23,11	5,55	28,05	1702	-60	4,05
Jornada tiempo parcial (76% - 99%)	805	73,72	17,46	13,27	287	26,28	19,68	4,73	18,00	1092	-47	2,80
Jornada tiempo completo (100%)	1383	66,30	30,00	22,79	703	33,70	48,22	11,59	34,38	2086	-33	1,97
Total	4.610				1.458					6.068		3,16

Sobre los porcentajes de jornada vemos cifras muy diferentes según la actividad, aunque en ambas la plantilla contratada a tiempo parcial es más de la mitad.

En el ámbito del **transporte**, las personas contratadas al **100% de la jornada**, representan el 40% del total, siendo mujeres algo más de la mitad (53,02%), y en lectura de género suponen el 43,41%). Con un contrato entre el **39 y 99%** de la jornada tenemos al 51,82% del personal, y al 50% de las mujeres. Por debajo del 38%, hay un 7,39%, que en lectura de género nos da el 6,59%.

Si nos centramos en el **CNAE 8121**, la plantilla que trabaja el **100% de la jornada** sigue siendo el tramo más numeroso con 1146 mujeres de las 1639 personas que la integran, el índice de concentración es de un 28,20%. La franja dónde se concentra el mayor número de mujeres es el de la jornada entre el 39 a 75% de la jornada. Si nos fijamos en los índices de distribución, según aumenta el porcentaje de jornada trabajada, disminuye la proporción de mujeres, que va desde 92,23% en contratos hasta las 15 horas semanales, hasta 69,92% de la jornada completa.



2. PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y BAJAS DEFINITIVAS

2.1. NUEVAS CONTRATACIONES - ESTUDIO CUANTITATIVO

2.1.1. Distribución de nuevas contrataciones por edad y sexo.

CNAE Transporte	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
< 20	0	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-
20 - 24	3	75,00	15,79	14,29	1	25,00	50,00	4,76	19,05	4	-50	3,00
25 - 29	4	100,00	21,05	19,05	0	0,00	0,00	0,00	19,05	4	-100	Mujeres
30 - 34	1	100,00	5,26	4,76	0	0,00	0,00	0,00	4,76	1	-100	Mujeres
35 - 39	2	100,00	10,53	9,52	0	0,00	0,00	0,00	9,52	2	-100	Mujeres
40 - 44	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	50,00	4,76	4,76	1	100	0,00
45 - 49	1	100,00	5,26	4,76	0	0,00	0,00	0,00	4,76	1	-100	Mujeres
50 - 54	0	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-
55 - 59	5	100,00	26,32	23,81	0	0,00	0,00	0,00	23,81	5	-100	Mujeres
60	3	100,00	15,79	14,29	0	0,00	0,00	0,00	14,29	3	-100	Mujeres
Total	19				2					21		9,50

CNAE Limpieza	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
< 20	0	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-
20 - 24	3	37,50	2,68	2,14	5	62,50	17,86	3,57	5,71	8	25	0,60
25 - 29	7	63,64	6,25	5,00	4	36,36	14,29	2,86	7,86	11	-27	1,75
30 - 34	5	62,50	4,46	3,57	3	37,50	10,71	2,14	5,71	8	-25	1,67
35 - 39	7	63,64	6,25	5,00	4	36,36	14,29	2,86	7,86	11	-27	1,75
40 - 44	12	80,00	10,71	8,57	3	20,00	10,71	2,14	10,71	15	-60	4,00
45 - 49	17	100,00	15,18	12,14	0	0,00	0,00	0,00	12,14	17	-100	Mujeres
50 - 54	22	100,00	19,64	15,71	0	0,00	0,00	0,00	15,71	22	-100	Mujeres
55 - 59	19	79,17	16,96	13,57	5	20,83	17,86	3,57	17,14	24	-58	3,80
60	3	100,00	2,68	2,14	0	0,00	0,00	0,00	2,14	3	-100	Mujeres
61	1	50,00	0,89	0,71	1	50,00	3,57	0,71	1,43	2	0	1,00
62	16	84,21	14,29	11,43	3	15,79	10,71	2,14	13,57	19	-68	5,33
63	0	0,00	0,00	0,00	2	100,00	7,14	1,43	1,43	2	100	0,00
Total	112				28					140		4,00

Total Plantilla	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Totalfranja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
< 20	0	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-
20 - 24	6	50,00	4,58	3,73	6	50,00	20,00	3,73	7,45	12	0	1,00
25 - 29	11	73,33	8,40	6,83	4	26,67	13,33	2,48	9,32	15	-47	2,75
30 - 34	6	66,67	4,58	3,73	3	33,33	10,00	1,86	5,59	9	-33	2,00
35 - 39	9	69,23	6,87	5,59	4	30,77	13,33	2,48	8,07	13	-38	2,25
40 - 44	12	75,00	9,16	7,45	4	25,00	13,33	2,48	9,94	16	-50	3,00
45 - 49	18	100,00	13,74	11,18	0	0,00	0,00	0,00	11,18	18	-100	Mujeres
50 - 54	22	100,00	16,79	13,66	0	0,00	0,00	0,00	13,66	22	-100	Mujeres
55 - 59	24	82,76	18,32	14,91	5	17,24	16,67	3,11	18,01	29	-66	4,80
60	6	100,00	4,58	3,73	0	0,00	0,00	0,00	3,73	6	-100	Mujeres!
61	1	50,00	0,76	0,62	1	50,00	3,33	0,62	1,24	2	0	1,00
62	16	84,21	12,21	9,94	3	15,79	10,00	1,86	11,80	19	-68	5,33
63	0	0,00	0,00	0,00	2	100,00	6,67	1,24	1,24	2	100	0,00
Total	131				30					161		4,37

Observamos que en ambos sectores se contrata mucho más a mujeres que a hombres. En el ámbito del **transporte** vemos dos franjas que coinciden en porcentaje (38,10%), el de **menos de 30 años**, y el de personas **entre los 55 a los 60 años**, en este último caso el 100% de la contratación es femenina y supone el 42,11% en índice de concentración. Los datos de **limpieza** son diferentes, el 55,71% de las incorporaciones son de personas que están entre los 40 y los 59 años, y las mujeres suponen el 84,21%, con una concentración del 62,50%. Destacar también, como ocurría en transporte las contrataciones de personas con **60 o más años**.

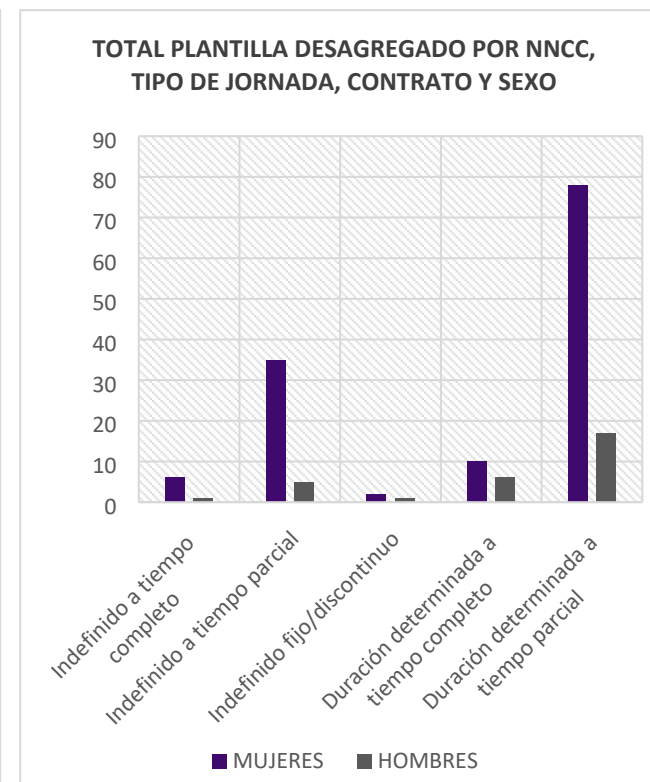
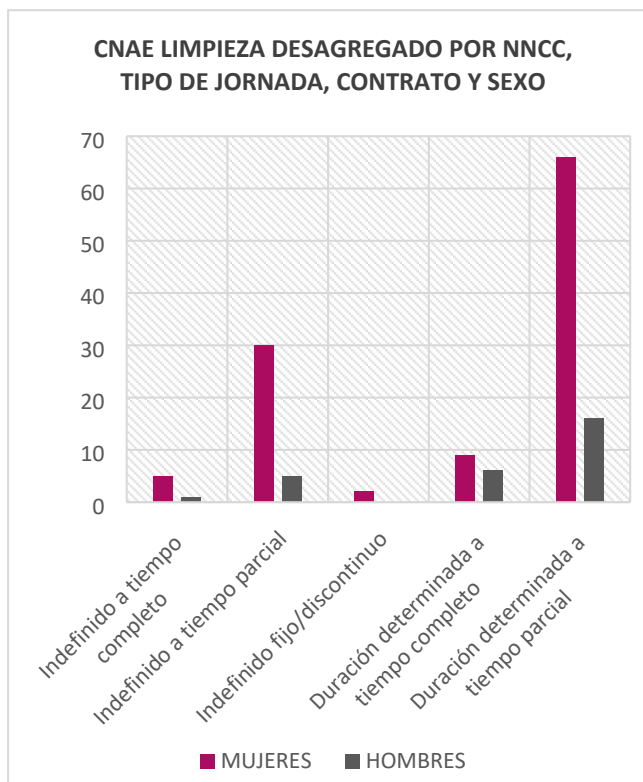
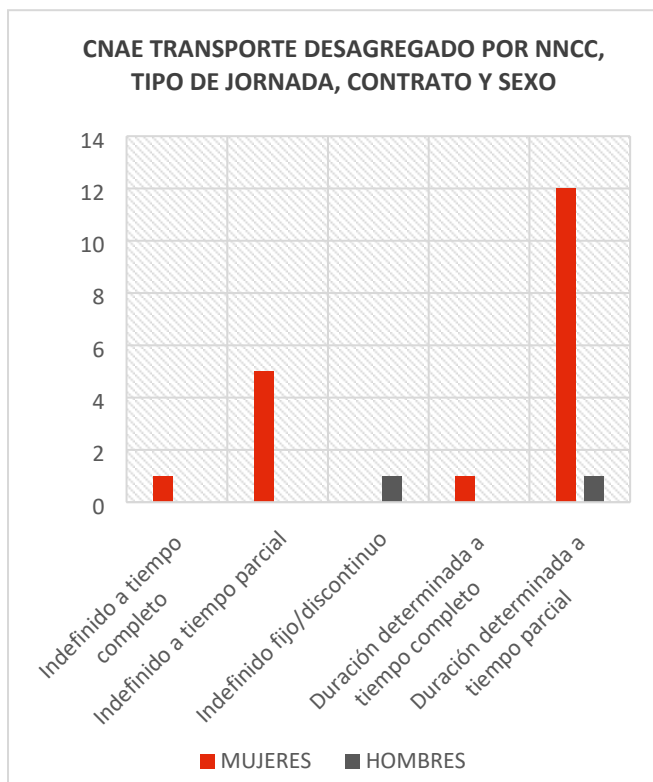
2.1.2. Distribución de nuevas contrataciones por tipo de contrato, jornada y sexo.

CNAE Transporte	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Indefinido a tiempo completo	1	100,00	5,26	4,76	0	0,00	0,00	0,00	4,76	1	5	Mujeres
Indefinido a tiempo parcial	5	100,00	26,32	23,81	0	0,00	0,00	0,00	23,81	5	24	Mujeres
Indefinido fijo/discontinuo	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	50,00	4,76	4,76	1	-5	0,00
D. determinada tiempo completo	1	100,00	5,26	4,76	0	0,00	0,00	0,00	4,76	1	5	Mujeres
D. determinada tiempo parcial	12	92,31	63,16	57,14	1	7,69	50,00	4,76	61,90	13	52	12,00
Total	19				2					21		9,50

CNAE Limpieza	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Indefinido a tiempo completo	5	83,33	4,46	3,57	1	16,67	3,57	0,71	4,29	6	-67	5,00
Indefinido a tiempo parcial	30	85,71	26,79	21,43	5	14,29	17,86	3,57	25,00	35	-71	6,00
Indefinido fijo/discontinuo	2	100,00	1,79	1,43	0	0,00	0,00	0,00	1,43	2	-100	Mujeres
D. determinada tiempo completo	9	60,00	8,04	6,43	6	40,00	21,43	4,29	10,71	15	-20	1,50
D. determinada tiempo parcial	66	80,49	58,93	47,14	16	19,51	57,14	11,43	58,57	82	-61	4,13
Total	112				28					140		4,00

Total Plantilla	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Indefinido a tiempo completo	6	85,71	4,58	3,73	1	14,29	3,33	0,62	4,35	7	-71	6,00
Indefinido a tiempo parcial	35	87,50	26,72	21,74	5	12,50	16,67	3,11	24,84	40	-75	7,00
Indefinido fijo/discontinuo	2	66,67	1,53	1,24	1	33,33	3,33	0,62	1,86	3	-33	2,00
D. determinada tiempo completo	10	62,50	7,63	6,21	6	37,50	20,00	3,73	9,94	16	-25	1,67
D. determinada tiempo parcial	78	82,11	59,54	48,45	17	17,89	56,67	10,56	59,01	95	-64	4,59
Total	131				30					161		4,37

La mayor proporción en ambos sectores, la encontramos en el **contrato por duración determinada a tiempo parcial**, casi el 60% del personal, siendo las mujeres el 80% de la franja y con un índice de concentración del 60%, aproximadamente. En el **resto** de los tipos de contratación las cifras también son similares en los dos CNAES, salvo en los **fijos discontinuos**, que apenas se reflejan en limpieza, y la **duración determinada a tiempo completo** que es el doble en limpieza que en transporte.



2.1.3. Distribución de nuevas contrataciones por porcentaje de jornada y sexo.

CNAE Transporte	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Jornada tiempo parcial (0% - 38%)	5	100,00	26,32	23,81		0,00	0,00	0,00	23,81	5	-100	Mujeres
Jornada tiempo parcial (39% - 75%)	2	100,00	10,53	9,52		0,00	0,00	0,00	9,52	2	-100	Mujeres
Jornada tiempo parcial (76% - 99%)	10	100,00	52,63	47,62	0	0,00	0,00	0,00	47,62	10	-100	Mujeres
Jornada tiempo completo (100%)	2	50,00	10,53	9,52	2	79,00	100,00	9,52	19,05	4	29	1,00
Total	19				2					21		9,50

CNAE Limpieza	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Jornada tiempo parcial (0% - 38%)	11	73,33	9,02	7,33	4	26,67	14,29	2,67	10,00	15	-47	2,75
Jornada tiempo parcial (39% - 75%)	53	77,94	43,44	35,33	15	22,06	53,57	10,00	45,33	68	-56	3,53
Jornada tiempo parcial (76% - 99%)	44	95,65	36,07	29,33	2	4,35	7,14	1,33	30,67	46	-91	22,00
Jornada tiempo completo (100%)	14	66,67	11,48	9,33	7	33,33	25,00	4,67	14,00	21	-33	2,00
Total	112				28					140		4,00

Total Plantilla	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Jornada tiempo parcial (0% - 38%)	16	80,00	11,35	9,36	4	20,00	13,33	2,34	11,70	20	-60	4,00
Jornada tiempo parcial (39% - 75%)	55	78,57	39,01	32,16	15	21,43	50,00	8,77	40,94	70	-57	3,67
Jornada tiempo parcial (76% - 99%)	54	96,43	38,30	31,58	2	3,57	6,67	1,17	32,75	56	-93	27,00
Jornada tiempo completo (100%)	16	64,00	11,35	9,36	9	36,00	30,00	5,26	14,62	25	-28	1,78
Total	131				30					161		4,37

2.1.4. Distribución de nuevas contrataciones por puesto profesional y sexo.

CNAE Transporte	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Peones y auxiliares	19	90,48	100,00	90,48	2	9,52	100,00	9,52	100,00	21	80,95	9,50
Limpiador/a	0	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-
Total	19				2					21		9,50

CNAE Limpieza	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Peones y auxiliares	45	71,43	40,18	32,14	18	60,71	12,14	44,29	62	-45,16	2,65	60,71
Personal asistente	0	0,00	0,00	0,00	1	3,57	0,71	0,71	1	100,00	0,00	3,57
Limpiador/a	67	87,01	59,82	47,86	10	35,71	7,14	55,00	77	-74,03	6,70	35,71
Total	112				28					140		4,00

Total Plantilla	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Peones y auxiliares	64	77,11	48,85	39,75	19	22,89	63,33	11,80	51,55	83	-54,22	3,37
Personal asistente	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	3,33	0,62	0,62	1	100,00	0,00
Limpiador/a	67	87,01	51,15	41,61	10	12,99	33,33	6,21	47,83	77	-74,03	6,70
Total	131				30					161		4,37

En transporte el 100% de las contratadas en el 2021, lo han sido como **peones/ auxiliares**. En el ámbito de la limpieza lo han sido como **limpiadores-as, personal asistente y peones/auxiliares**, en porcentajes muy similares. La proporción de mujeres es más amplia en el puesto de limpiador-a.

2.1.5. Distribución de nuevas contrataciones por departamento y sexo.

CNAE Transporte	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Administración	0	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-
Producción	19	90,48	100,00	90,48	2	9,52	100,00	9,52	100,00	21	81	9,50
Total	19				2					21		9,50

CNAE Limpieza	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Administración	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	3,57	0,71	0,71	1	100	0,00
Producción	112	80,58	589,47	533,33	27	19,42	1350,00	128,57	661,90	139	405	4,15
Total	112				28					140		4,00

Total Plantilla	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Administración	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	3,33	0,62	0,62	1	-1	0,00
Producción	131	81,88	689,47	623,81	29	18,13	1450,00	138,10	761,90	160	486	4,52
Total	131				30					161		4,37

Con relación a las **nuevas contrataciones por departamentos**, mencionar que lo han hecho en el departamento de **Producción, y administración**, aunque en este ultimo de manera poco significativa.

2.2. NUEVAS CONTRATACIONES - ESTUDIO CUALITATIVO

2.2.1. SELECCIÓN DEL PERSONAL

En el reclutamiento se tiene en cuenta el perfil profesional de la candidatura, y su idoneidad para cubrir el puesto vacante, aplicando criterios objetivos de selección.

La tendencia es a realizar el proceso de selección “a ciegas”, de manera que la persona responsable de la selección no sepa a qué género pertenece la candidata/o, lo que asegura la no discriminación por razón de sexo.

La compañía está especialmente sensibilizada con la integración en igualdad de condiciones de personas con una discapacidad en el mercado laboral, considerando que su incorporación a la compañía aumenta el éxito de los equipos de trabajo.

Otro colectivo con contratación preferente es el de personas en riesgo de exclusión social, las mujeres son el colectivo más débil y desprotegido, por lo que se intenta, siempre que sea posible, favorecer la incorporación a la compañía de mujeres con cargas familiares. En este sentido, MITIE colabora con organizaciones tanto a nivel nacional como a nivel local, dedicadas a la integración de este grupo, facilitando así su incorporación al mercado laboral.

2.2.2. PERSONAS RESPONSABLES DE LA SELECCIÓN

El departamento de RRHH, está compuesto por mujeres, lo que favorece que en los procesos de selección se asegure la no discriminación por razón de sexo. La compañía tiene desarrollada un guía de selección y reclutamiento.

2.3. BAJAS DEFINITIVAS - ESTUDIO CUANTITATIVO

2.3.1. Distribución de bajas definitivas por sexo. * Este análisis se ha hecho sobre la totalidad de las personas que han formado parte de la plantilla durante todo el año 2021.

CNAE transporte	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Despido	15	88,24	2,48	1,52	2	11,76	0,53	0,20	1,73	17	-76	7,50
Finalización contrato	478	61,20	78,88	48,58	303	38,80	80,16	30,79	79,37	781	-22	1,58
Jubilación	7	77,78	1,16	0,71	2	22,22	0,53	0,20	0,91	9	-56	3,50
No superar periodo prueba	21	61,76	3,47	2,13	13	38,24	3,44	1,32	3,46	34	-24	1,62
Baja voluntaria	85	59,44	14,03	8,64	58	40,56	15,34	5,89	14,53	143	-19	1,47
Total	606				378					984		1,6

CNAE limpieza	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Despido	52	88,14	1,77	1,32	7	11,86	0,70	0,18	1,50	59	-76	7,43
Fallecimiento	2	100,00	0,07	0,05		0,00	0,00	0,00	0,05	2	-100	Mujeres
Finalización contrato	2302	76,10	78,19	58,37	723	23,90	72,30	18,33	76,70	3025	-52	3,18
Jubilación	53	89,83	1,80	1,34	6	10,17	0,60	0,15	1,50	59	-80	8,83
No superar periodo prueba	131	67,53	4,45	3,32	63	32,47	6,30	1,60	4,92	194	-35	2,08
Baja voluntaria	404	66,78	13,72	10,24	201	33,22	20,10	5,10	15,34	605	-34	2,01
Total	2944				1000					3944		2,94

Total Plantilla	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Despido	67	88,16	1,89	1,36	9	11,84	0,66	0,18	1,54	76	-76	7,44
Fallecimiento	2	100,00	0,06	0,04		0,00	0,00	0,00	0,04	2	-100	Mujeres
Finalización contrato	2780	73,04	78,31	56,47	1026	26,96	74,73	20,84	77,31	3806	-46	2,71
Jubilación	60	88,24	1,69	1,22	8	11,76	0,58	0,16	1,38	68	-76	7,50
No superar periodo prueba	152	66,67	4,28	3,09	76	33,33	5,54	1,54	4,63	228	-33	2,00
Baja voluntaria	489	65,81	13,77	9,93	254	34,19	18,50	5,16	15,09	743	-32	1,93
Total	3187				1736					4923		1,84

Vemos que los porcentajes en ambas actividades son similares, obviamente el mayor número de bajas se producen por la finalización del contrato. En todos los tramos las mujeres son mayoría.

3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

3.1. ESTUDIO CUANTITATIVO

3.1.1. Distribución de la plantilla por puestos con responsabilidad y/o funciones de dirección y sexo.

CNAE Transporte	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Dir. Departamento	0	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-
Jefat. Departamento	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	1,15	0,74	0,74	1	100,00	0,00
Jefat. Operaciones	2	11,11	4,17	1,48	16	88,89	18,39	11,85	13,33	18	77,78	0,13
Supervisor/a	7	30,43	14,58	5,19	16	69,57	18,39	11,85	17,04	23	39,13	0,44
Encargado/a centro	39	41,94	81,25	28,89	54	58,06	62,07	40,00	68,89	93	16,13	0,72
Total	48				87					135		0,55

CNAE Limpieza	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Dir. Departamento	3	27,27	3,09	2,10	8	72,73	14,04	5,59	7,69	11	45,45	0,38
Jefat. Departamento	4	36,36	4,12	2,80	7	63,64	12,28	4,90	7,69	11	27,27	0,57
Jefat. Operaciones	5	50,00	5,15	3,50	5	50,00	8,77	3,50	6,99	10	0,00	1,00
Supervisor/a	37	68,52	38,14	25,87	17	31,48	29,82	11,89	37,76	54	-37,04	2,18
Encargado/a centro	48	70,59	49,48	33,57	20	29,41	35,09	13,99	47,55	68	-41,18	2,40
Total	97				57					143		1,70

Total Plantilla	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Dir. Departamento	3	27,27	3,09	2,10	8	72,73	14,04	5,59	7,69	11	45,45	0,38
Jefat. Departamento	4	33,33	4,12	2,80	8	66,67	14,04	5,59	8,39	12	33,33	0,50
Jefat. Operaciones	7	25,00	7,22	4,90	21	75,00	36,84	14,69	19,58	28	50,00	0,33
Supervisor/a	44	57,14	45,36	30,77	33	42,86	57,89	23,08	53,85	77	-14,29	1,33
Encargado/a centro	87	54,04	89,69	60,84	74	45,96	129,82	51,75	112,59	161	-8,07	1,18
Total	145				144					278		1,01

Podemos ver que la proporción de mujeres con puestos con funciones de responsabilidad y/o dirección, es menor que la de su presencia en la entidad. En el ámbito de limpieza hay en 2 cargos en los que las mujeres son mayoría: supervisor-a u encargado-a de centro. Con relación al total de la plantilla, en ninguno de los tres casos el índice de concentración de las mujeres (en cualquier de los ámbitos) no supera el 10% y siempre está como mínimo 7 puntos por debajo del de los hombres en esa misma circunstancia.

3.1.2. Distribución de la plantilla por puestos profesionales y sexo.

CNAE Transporte	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Jefat. Dpto.	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	0,18	0,09	0,09	1	100,00	Hombres
Jefat. Operaciones	2	11,11	0,37	0,18	16	88,89	2,91	1,46	1,64	18	77,78	0,13
Supervisor/a	7	30,43	1,28	0,64	16	69,57	2,91	1,46	2,10	23	39,13	0,44
Personal PMR	136	41,98	24,91	12,41	188	58,02	34,18	17,15	29,56	324	16,05	0,72
Coord-r (PMR)	16	47,06	2,93	1,46	18	52,94	3,27	1,64	3,10	34	5,88	0,89
Encargado/a centro	39	41,94	7,14	3,56	54	58,06	9,82	4,93	8,49	93	16,13	0,72
Peones y Auxiliares	346	57,38	63,37	31,57	257	42,62	46,73	23,45	55,02	603	-14,76	1,35
Total	546				550					1.096		0,99

CNAE Limpieza	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Dir. Departamento	3	27,27	0,07	0,06	8	72,73	0,88	0,16	0,22	11	45,45	0,38
Jefat. Departamento	4	36,36	0,10	0,08	7	63,64	0,77	0,14	0,22	11	27,27	0,57
Jefat. Operaciones	5	50,00	0,12	0,10	5	50,00	0,55	0,10	0,20	10	0,00	1,00
Supervisor/a	37	68,52	0,91	0,75	17	31,48	1,87	0,34	1,09	54	-37,04	2,18
Personal asistente	25	78,13	0,62	0,50	7	21,88	0,77	0,14	0,65	32	-56,25	3,57
Encargado/a centro	48	70,59	1,18	0,97	20	29,41	2,20	0,40	1,37	68	-41,18	2,40
Peones y auxiliares	987	67,93	24,29	19,90	466	32,07	51,32	9,39	29,29	1453	-35,86	2,12
Conductor-a	3	21,43	0,07	0,06	11	78,57	1,21	0,22	0,28	14	57,14	0,27
Peón cristalero-a	27	35,06	0,66	0,54	50	64,94	5,51	1,01	1,55	77	29,87	0,54
Limpiador/a	2925	90,17	71,97	58,96	319	9,83	35,13	6,43	65,39	3244	-80,33	9,17
Total	4.064				908					4.961		4,48

Total Plantilla	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Dir. Departamento	3	27,27	0,07	0,06	8	72,73	0,88	0,16	0,22	11	45,45	0,38
Jefat. Departamento	4	33,33	0,10	0,08	8	66,67	0,88	0,16	0,24	12	33,33	0,50
Jefat. Operaciones	7	25,00	0,17	0,14	21	75,00	2,31	0,42	0,56	28	50,00	0,33
Supervisor/a	44	57,14	1,08	0,89	33	42,86	3,63	0,67	1,55	77	-14,29	1,33
Personal asistente	47	52,81	1,16	0,95	42	47,19	4,63	0,85	1,79	89	-5,62	1,12
Encargado/a centro	87	54,04	2,14	1,75	74	45,96	8,15	1,49	3,25	161	-8,07	1,18
Peones y auxiliares	1462	62,11	31,71	24,09	892	37,89	61,18	14,70	38,79	2354	-24,21	1,64
Conductor	4	26,67	0,09	0,07	11	73,33	0,75	0,18	0,25	15	46,67	0,36
Peón cristalero-a	27	35,06	0,59	0,44	50	64,94	3,43	0,82	1,27	77	29,87	0,54
Limpiador/a	2925	90,17	63,45	48,20	319	9,83	21,88	5,26	53,46	3244	-80,33	9,17
Total	4.610				1.458					6.057		3,16

En la actividad de transporte, más de un 80% del personal está en **peones y auxiliares**, siendo el 52,65% mujeres, y una lectura de género del 87,18%. En el resto de los puestos la proporción de mujeres siempre es menor que la de hombres.

Si nos centramos en el ámbito de la limpieza, entre **peones y auxiliares y limpiadores-as**, copan más del 90% de los puestos, en los que se integran el 97% de las mujeres. En la mayoría de los puestos el porcentaje de mujeres es del 50% o más.

3.1.3. Distribución de la plantilla por departamento y sexo.

CNAE Transporte	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Administración	29	36,71	5,31	2,65	50	63,29	9,09	4,56	7,21	79	27	0,58
Dirección	0	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-
Gestión	0	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-
Producción	517	50,84	94,69	47,17	500	49,16	90,91	45,62	92,79	1017	-2	1,03
Total	546				550					1.096		0,99

CNAE Limpieza	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Administración	37	71,15	0,91	0,74	15	28,85	1,65	0,30	1,05	52	-42	2,47
Dirección	4	40,00	0,10	0,08	6	60,00	0,66	0,12	0,20	10	20	0,67
Gestión	0	0,00	0,00	0,00	2	100,00	0,22	0,04	0,04	2	100	0,00
Producción	4023	81,97	98,99	80,91	885	18,03	97,47	17,80	98,71	4908	-64	4,55
Total	4.064				908					4.961		4,48

Total Plantilla	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Administración	66	50,38	1,43	1,09	65	49,62	4,46	1,07	2,16	131	-1	1,02
Dirección	4	40,00	0,09	0,07	6	60,00	0,41	0,10	0,16	10	20	0,67
Gestión	0	0,00	0,00	0,00	2	100,00	0,14	0,03	0,03	2	100	0,00
Producción	4540	76,62	98,48	74,82	1385	23,38	94,99	22,82	97,64	5925	-53	3,28
Total	4.610				1.458					6.057		3,16

Más del 90% de la plantilla está en el departamento de producción, con una lectura de género que también supera el 90% en todos los ámbitos de actividad.

3.1.4. Distribución de la plantilla por turnos de trabajo y sexo.

CNAE Transporte	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Mañana	352	73,95	64,47	32,12	124	26,05	22,55	11,31	43,43	476	-48	2,84
Tarde	126	32,56	23,08	11,50	261	67,44	47,45	23,81	35,31	387	35	0,48
Noche	68	29,18	12,45	6,20	165	70,82	30,00	15,05	21,26	233	42	0,41
Total	546				550					1.096		0,99

CNAE Limpieza	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Mañana	2623	92,20	64,54	52,76	222	7,80	24,45	4,47	57,22	2845	-84	11,82
Tarde	934	70,44	22,98	18,79	392	29,56	43,17	7,88	26,67	1326	-41	2,38
Noche	507	63,30	12,48	10,20	294	36,70	32,38	5,91	16,11	801	-27	1,72
Total	4.064				908					4.961		4,48

Total Plantilla	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Mañana	2975	89,58	64,53	49,03	346	10,42	23,73	5,70	54,73	3321	43	8,60
Tarde	1060	61,88	22,99	17,47	653	38,12	44,79	10,76	28,23	1713	7	1,62
Noche	575	55,61	12,47	9,48	459	44,39	31,48	7,56	17,04	1034	2	1,25
Total	4.610				1.458					6.057		3,16

La mayor proporción de personas trabaja en el turno de **mañana**, siendo las mujeres mayoría en todos los ámbitos. Los índices de concentración son similares, sobre un 64%.

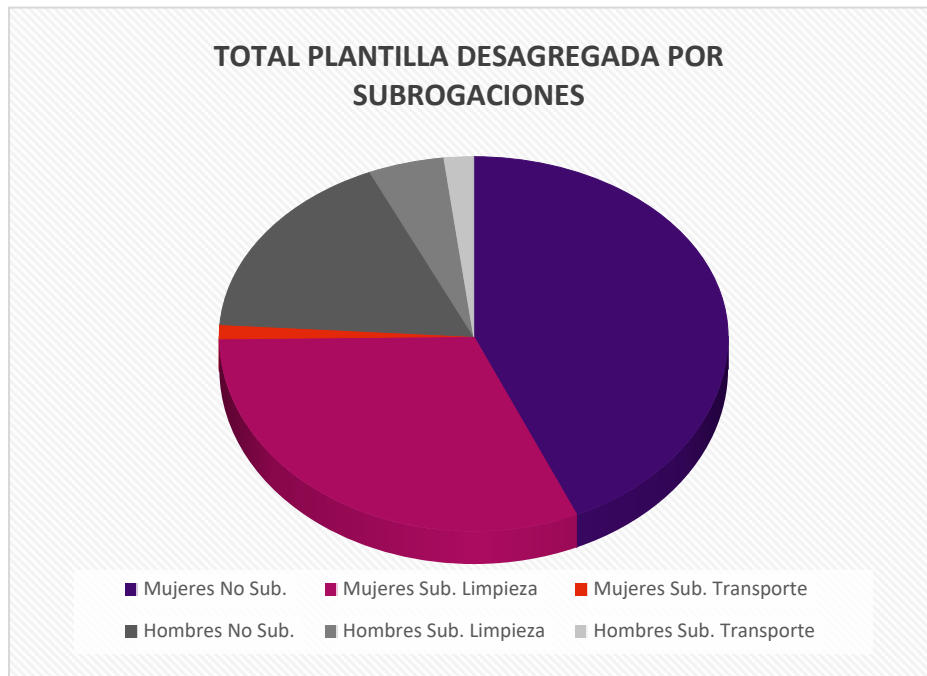
Lo que se observa en muchas diferencias en los índices de distribución según la actividad en la que nos centremos. En **transporte**, las mujeres son casi el 75% en el turno de **mañana**, sin embargo tanto en la **tarde**, como en la **noche**, rondan el 30%.

En el caso de la **limpieza**, en todos los tramos las mujeres tienen más representatividad que los hombres, 92,20% en el turno de **mañana**, 70,44% en el de **tarde**, y el 63,30% en el de **noche**.

3.1. PERSONAL SUBROGADO

3.1.1. Distribución de personal subrogado por sexo con relación al total de la plantilla

Plantilla por sexo	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Brecha de género
Subrogaciones	1979	85,49	336	14,51	2.315	-71
No subrogados	2631	70,10	1122	29,90	3.753	-40



La plantilla se compone de 6.068 personas trabajadoras, de las cuales 2315 se encuentran en situación de subrogación. Con relación al personal subrogado, encontramos una amplia mayoría de mujeres (el 85,49%).

3.1.2. Distribución de personal subrogado por edad y sexo.

CNAE Transporte	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Totalfranja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
< 20	0	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-
20 - 24	2	100,00	2,82	1,03	0	0,00	0,00	0,00	1,03	2	-100	Mujeres
25 - 29	4	40,00	5,63	2,06	6	60,00	4,88	3,09	5,15	10	20	0,67
30 - 34	11	44,00	15,49	5,67	14	56,00	11,38	7,22	12,89	25	12	0,79
35 - 39	16	41,03	22,54	8,25	23	58,97	18,70	11,86	20,10	39	18	0,70
40 - 44	8	29,63	11,27	4,12	19	70,37	15,45	9,79	13,92	27	41	0,42
45 - 49	14	40,00	19,72	7,22	21	60,00	17,07	10,82	18,04	35	20	0,67
50 - 54	10	40,00	14,08	5,15	15	60,00	12,20	7,73	12,89	25	20	0,67
55 - 59	2	9,52	2,82	1,03	19	90,48	15,45	9,79	10,82	21	81	0,11
60	1	33,33	1,41	0,52	2	66,67	1,63	1,03	1,55	3	33	0,50
61	1	50,00	1,41	0,52	1	50,00	0,81	0,52	1,03	2	0	1,00
62	1	50,00	1,41	0,52	1	50,00	0,81	0,52	1,03	2	0	1,00
63	0	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-
64	1	33,33	1,41	0,05	2	66,67	1,63	1,03	1,08	3	33	0,50
Total	71				123					194		0,58

Lo primero a observar es que, en el ámbito del transporte, la proporción entre hombres y mujeres subcontratadas no se corresponde con la existente, cosa que sí ocurre en el caso de la limpieza.

En ambos sectores, más de la mitad de las personas subcontratadas tienen entre 40 a 59 años, y es donde está el mayor índice de concentración de las mujeres.

Sin embargo, con el resto de las franjas, los datos son inversos. El personal subcontratado con menos de 40 años en transporte es el 39,18% y con una lectura de género del 46,48%, mientras que en limpieza no llega al 10% y su lectura de género es del 7,13.

Por el contrario, las personas con más de 59 años en el sector de limpieza son el 29,81% y el índice de concentración de las mujeres el 31,76%. Mientras en el ámbito del transporte, este perfil no supone ni el 5%, y su lectura de género es del 5,63%.

CNAE Limpieza	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Totalfranja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
< 20	0	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-
20 - 24	3	42,86	0,16	0,14	4	57,14	1,28	0,18	0,32	7	14	0,75
25 - 29	21	61,76	1,10	0,95	13	38,24	4,15	0,59	1,53	34	-24	1,62
30 - 34	42	61,76	2,20	1,89	26	38,24	8,31	1,17	3,06	68	-24	1,62
35 - 39	70	72,92	3,67	3,15	26	27,08	8,31	1,17	4,32	96	-46	2,69
40 - 44	157	82,63	8,23	7,07	33	17,37	10,54	1,49	8,55	190	-65	4,76
45 - 49	211	78,73	11,06	9,50	57	21,27	18,21	2,57	12,07	268	-57	3,70
50 - 54	342	88,37	17,92	15,40	45	11,63	14,38	2,03	17,42	387	-77	7,60
55 - 59	456	89,59	23,90	20,53	53	10,41	16,93	2,39	22,92	509	-79	8,60
60	95	90,48	4,98	4,28	10	9,52	3,19	0,45	4,73	105	-81	9,50
61	79	91,86	4,14	3,56	7	8,14	2,24	0,32	3,87	86	-84	11,29
62	89	89,90	4,66	4,01	10	10,10	3,19	0,45	4,46	99	-80	8,90
63	92	91,09	4,82	4,14	9	8,91	2,88	0,41	4,55	101	-82	10,22
64	251	92,62	13,16	11,30	20	7,38	6,39	0,90	12,20	271	-85	12,55
Total	1.908				313					2.221		6,10

3.1.3. Distribución de personal subrogado por antigüedad y sexo.

CNAE Transporte	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
< de 1 año	4	100,00	5,63	2,06	0	0,00	0,00	0,00	2,06	4	-100	Mujeres
1 a 3 años	14	100,00	19,72	7,22	0	0,00	0,00	0,00	7,22	14	-100	Mujeres
3 a 5 años	8	19,51	11,27	4,12	33	80,49	26,83	17,01	21,13	41	61	0,24
5 a 10 años	10	27,78	14,08	5,15	26	72,22	21,14	13,40	18,56	36	44	0,38
10 a 15 años	34	36,56	47,89	17,53	59	63,44	47,97	30,41	47,94	93	27	0,58
Más de 15 años	1	16,67	1,41	0,52	5	83,33	4,07	2,58	3,09	6	67	0,20
Total	71				123					194		0,58

CNAE Limpieza	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
< de 1 año	16	100,00	0,84	0,72	0	0,00	0,00	0,00	0,72	16	-100	Mujeres
1 a 3 años	146	87,43	7,65	6,57	21	12,57	6,71	0,95	7,52	167	-75	6,95
3 a 5 años	120	78,95	6,29	5,40	32	21,05	10,22	1,44	6,84	152	-58	3,75
5 a 10 años	311	82,71	16,30	14,00	65	17,29	20,77	2,93	16,93	376	-65	4,78
10 a 15 años	435	87,35	22,80	19,59	63	12,65	20,13	2,84	22,42	498	-75	6,90
Más de 15 años	880	86,96	46,12	39,62	132	13,04	42,17	5,94	45,57	1012	-74	6,67
Total	1.908				313					2.221		6,10

El porcentaje de personal subcontratado con una antigüedad inferior a los 3 años es similar en ambos sectores y la presencia femenina mayoritaria, y en algunos casos única.

En el resto de tramos, varía mucho de una actividad a otra, en el caso de transporte el grupo más numeroso está en la franja de los 10 a 15 años de antigüedad y con un 60% de hombres, con una lectura de género del 47,89%. Sin embargo, en limpieza el 45,57% de la gente subcontratada tiene una antigüedad superior a los 15 años, siendo mujeres más del 85% y con un índice de concentración del 46,12%.

3.1.4. Distribución de personal subrogado por tipo de contrato, tipo de jornada y sexo.

CNAE Transporte	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Indefinido a tiempo completo	31	34,83	43,66	15,98	58	65,17	47,15	29,90	45,88	89	30	0,53
Indefinido a tiempo parcial	15	36,59	21,13	7,73	26	63,41	21,14	13,40	21,13	41	27	0,58
Indefinido fijo/discontinuo	21	42,00	29,58	10,82	29	58,00	23,58	14,95	25,77	50	16	0,72
D. determinada tiempo completo	1	50,00	1,41	0,52	1	50,00	0,81	0,52	1,03	2	0	1,00
D. determinada tiempo parcial	3	25,00	4,23	1,55	9	75,00	7,32	4,64	6,19	12	50	0,33
Total	71				123					194		0,58

CNAE Limpieza	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Indefinido a tiempo completo	542	74,97	28,41	24,40	181	25,03	57,83	8,15	32,55	723	-50	2,99
Indefinido a tiempo parcial	998	92,58	52,31	44,93	80	7,42	25,56	3,60	48,54	1078	-85	12,48
Indefinido fijo/discontinuo	93	95,88	4,87	4,19	4	4,12	1,28	0,18	4,37	97	-92	23,25
D. determinada tiempo completo	39	66,10	2,04	1,76	20	33,90	6,39	0,90	2,66	59	-32	1,95
D. determinada tiempo parcial	236	89,39	12,37	10,63	28	10,61	8,95	1,26	11,89	264	-79	8,43
Total	1.908				313					2.221		6,10

Más del 75% del personal contratado tiene un **contrato indefinido**, la contratación de **fijo discontinuo** es mucho más elevada en el caso del transporte.

Con relación a los contratos de **duración determinada** limpieza ronda el 15% y en transporte el porcentaje es la mitad, sobre el 7%. Los índices de concentración femenina tienen cifras similares.

3.1.5. Distribución de personal subrogado por tipo de jornada y sexo.

CNAE Transporte	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
J. Tiempo parcial (0% - 38%)	0	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-
J. Tiempo parcial (39% - 75%)	13	43,33	18,31	6,70	17	56,67	13,82	8,76	15,46	30	13	0,76
J. Tiempo parcial (76% - 99%)	4	30,77	5,63	2,06	9	69,23	7,32	4,64	6,70	13	38	0,44
J. Tiempo completo (100%)	54	35,76	76,06	27,84	97	64,24	78,86	50,00	77,84	151	28	0,56
Total	71				123					194		0,58

CNAE Limpieza	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
J. Tiempo parcial (0% - 38%)	508	95,31	26,62	22,87	25	4,69	7,99	1,13	24,00	533	-91	20,32
J. Tiempo parcial (39% - 75%)	490	92,28	25,68	22,06	41	7,72	13,10	1,85	23,91	531	-85	11,95
J. Tiempo parcial (76% - 99%)	208	86,67	10,90	9,37	32	13,33	10,22	1,44	10,81	240	-73	6,50
J. Tiempo completo (100%)	702	76,55	36,79	31,61	215	23,45	68,69	9,68	41,29	917	-53	3,27
Total	1.908				313					2.221		6,10

La franja más numerosa es la de las personas a **jornada completa**.

Observamos que, en **transporte**, nadie tiene una jornada por **debajo del 38%**.

Destacar también que el índice de concentración de las mujeres por tramos y en ambos CNAES, es similar al porcentaje de la franja.

En el caso de la **limpieza**, las mujeres suponen como mínimo 3 cuartos del tramo y como ya ocurría en el estudio general, el índice de distribución va disminuyendo según avanza el porcentaje de jornada trabajada, desde el 95,31% al 76, 55%.

3.1.6. Distribución de personal subrogado por puestos con funciones de responsabilidad y/o dirección y sexo.

CNAE Transporte	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Dir. Departamento	0	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-
Jefat. Departamento	0	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-
Jefat. Operaciones	2	20,00	9,09	2,94	8	80,00	17,39	11,76	14,71	10	60,00	0,25
Supervisor/a	5	25,00	22,73	7,35	15	75,00	32,61	22,06	29,41	20	50,00	0,33
Encargado/a centro	15	39,47	68,18	22,06	23	60,53	50,00	33,82	55,88	38	21,05	0,65
Total	22				46					68		0,48

CNAE Limpieza	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Dir. Departamento	1	25,00	1,49	1,02	3	75,00	9,68	3,06	4,08	4	50,00	0,33
Jefat. Departamento	0	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-
Jefat. Operaciones	2	50,00	2,99	2,04	2	50,00	6,45	2,04	4,08	4	0,00	1,00
Supervisor/a	24	70,59	35,82	24,49	10	29,41	32,26	10,20	34,69	34	-41,18	2,40
Encargado/a centro	40	71,43	59,70	40,82	16	28,57	51,61	16,33	57,14	56	-42,86	2,50
Total	67				31					98		2,16

Poco menos de un 7% de las personas subcontratadas, lo han sido en puestos con responsabilidad, el 53,61% son mujeres.

Con relación al total de subcontrataciones en el ámbito de la limpieza el índice de concentración femenino es del 3,51%, y en transporte supone el 22,79%

3.1.7. Distribución de personal subrogado por puestos profesionales y sexo.

CNAE Transporte	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Dir. Departamento	0	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-
Jefat. Departamento	0	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-
Jefat. Operaciones	2	20,00	2,82	1,03	8	80,00	6,50	4,12	5,15	10	60,00	0,25
Supervisor/a	5	25,00	7,04	2,58	15	75,00	12,20	7,73	10,31	20	50,00	0,33
Personal PMR	15	38,46	21,13	7,73	24	61,54	19,51	12,37	20,10	39	23,08	0,63
Encargado/a centro	15	39,47	21,13	7,73	23	60,53	18,70	11,86	19,59	38	21,05	0,65
Peones y auxiliares	20	36,36	28,17	10,31	35	63,64	28,46	18,04	28,35	55	27,27	0,57
Coordinación PMR	14	43,75	19,72	7,22	18	56,25	14,63	9,28	16,49	32	12,50	0,78
Total	71				123					194		0,58

CNAE Limpieza	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Dir. Departamento	1	25	0,05	0,05	3	75,00	0,96	0	0	4	50,00	0,33
Jefat. Departamento	0	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-
Jefat. Operaciones	2	50,00	0,10	0,09	2	50,00	0,64	0,09	0,18	4	0,00	1,00
Supervisor/a	24	70,59	1,26	1,08	10	29,41	3,19	0,45	1,53	34	-41,18	2,40
Personal asistente	10	76,92	0,52	0,45	3	23,08	0,96	0,14	0,59	13	-53,85	3,33
Encargado/a centro	40	71,43	2,10	1,80	16	28,57	5,11	0,72	2,52	56	-42,86	2,50
Peones y auxiliares	261	59,18	13,68	11,75	180	40,82	57,51	8,10	19,86	441	-18,37	1,45
Limpiador/a	1570	94,07	82,29	70,69	99	5,93	31,63	4,46	75,15	1669	-88,14	15,86
Total	1.908				313					2.221		6,10

Como es lógico la mayoría del personal subcontratado pertenece al puesto de **limpiador-a o peones y auxiliares**. En el caso de transporte destacar el gran número de personas del puesto **personal asistente** que hay.

4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

4.1. ESTUDIO CUALITATIVO

4.1.1. PROMOCIÓN

Dentro de la implementación de medidas de anteriores planes, se ha incorporado a la empresa una GUÍA DE PROMOCIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO. No hay establecido ningún procedimiento con relación a la promoción interna, dando así continuidad al compromiso por parte de MITIE, de promover la igualdad de trato entre mujeres y hombres, y a la garantía de un acceso paritario para ambos sexos en la promoción, en busca de una representación equilibrada en todos los ámbitos laborales de la entidad.

4.2. ESTUDIO CUANTITATIVO

4.2.1. PERSONAL PROMOCIONADO

CNAE Transporte	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Personal asistente a Supervisor-a	2	100	100	66,67	0	0	0	0	66,67	2	-100	Mujeres
Peones y Auxiliares a Encargado-a centro	2	66,67	100,00	66,67	1	33,33	100,00	33,33	100,00	3	-33,33	2,00
Total	4				1					5		4

CNAE Limpieza	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Peones y Auxiliares a personal asistente	4	66,67	18,18	12,90	2	33,33	22,22	6,45	19,35	6	-33,33	2,00
Peones y Auxiliares a Encargado-a centro	17	77,27	77,27	54,84	5	22,73	55,56	16,13	70,97	22	-54,55	3,40
Limpiador-a a Encargado-a centro	1	33,33	4,55	3,23	2	66,67	22,22	6,45	9,68	3	33,33	0,50
Total	22				9					31		2,44

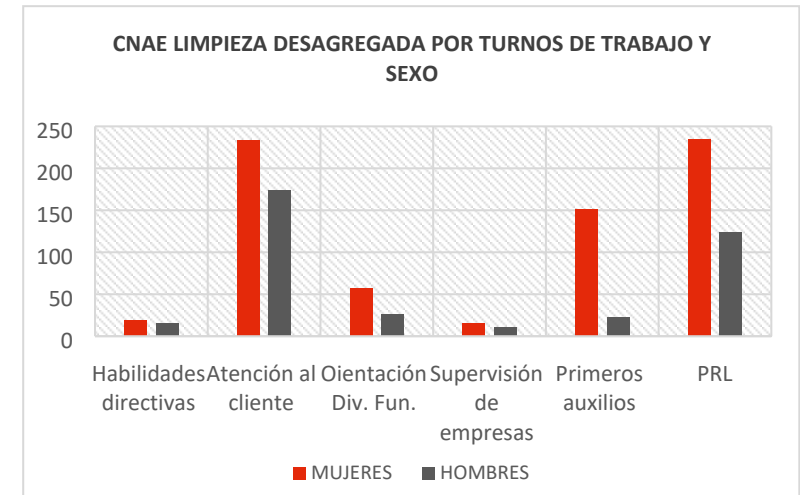
5. FORMACIÓN

5.1. ESTUDIO CUANTITATIVO

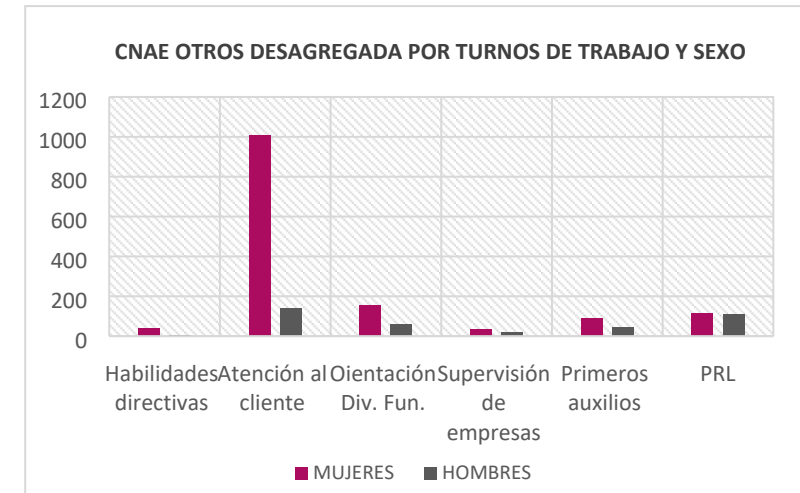
5.1.1. Distribución de la plantilla por formaciones y sexo.

* Nota: Se entiende que una misma persona ha podido participar en más de un tipo de formación.

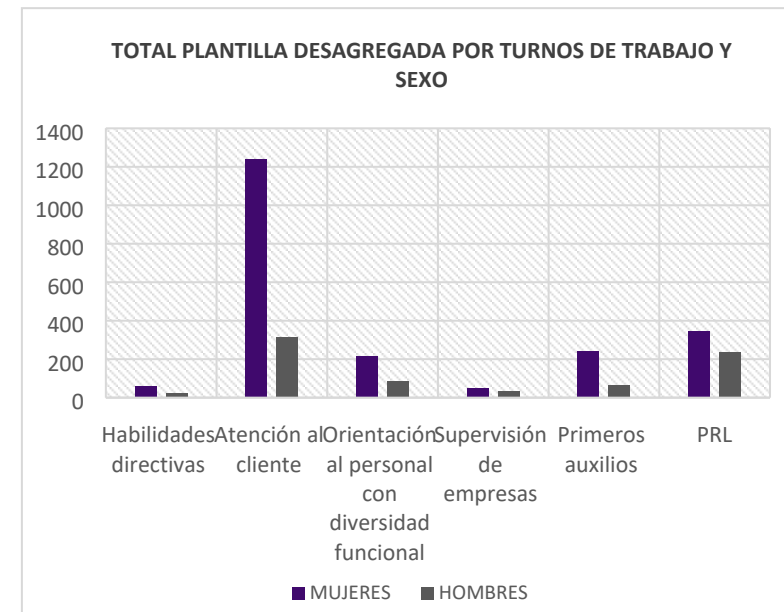
CNAE transporte	HORAS	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	HOMBRES	Índice distribución	Índice feminización
Habilidades directivas	8	19	55,88	2,68	15	44,12	1,27
Atención al cliente	8	233	57,25	32,82	174	42,75	1,34
Orientación al personal con diversidad funcional	22	57	68,67	8,03	26	31,33	2,19
Supervisión de empresas	8	15	57,69	2,11	11	42,31	1,36
Primeros auxilios	30	151	86,78	21,27	23	13,22	6,57
PRL	30	235	65,46	33,10	124	34,54	1,90
Total		710			373		1,90



CNAE limpieza	HORAS	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	HOMBRES	Índice distribución	Índice feminización
Habilidades directivas	8	41	87,23	2,85	6	12,77	6,83
Atención al cliente	8	1006	87,78	69,96	140	12,22	7,19
Orientación al personal con diversidad funcional	22	157	72,35	10,92	60	27,65	2,62
Supervisión de empresas	8	32	60,38	2,23	21	39,62	1,52
Primeros auxilios	30	90			44	32,84	2,05
PRL	30	112	50,22	7,79	111	49,78	1,01
Total		1438			382		0,17



Total Plantilla	HORAS	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	HOMBRES	Índice distribución	Índice feminización
Habilidades directivas	8	60	74,07	2,79	21	25,93	2,86
Atención al cliente	8	1239	79,78	57,68	314	20,22	3,95
Orientación al personal con diversidad funcional	22	214	71,33	9,96	86	28,67	2,49
Supervisión de empresas	8	47	59,49	2,19	32	40,51	1,47
Primeros Auxilios	30	241	78,25	11,22	67	21,75	3,60
PRL	30	347	59,62	16,15	235	40,38	1,48
Total		2148			755		2,85



6. DERECHO DE CORRESPONSABILIDAD

6.1. ESTUDIO CUANTITATIVO

6.1.1. Distribución de la plantilla por excedencias y sexo.

Excedencias Totales	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Voluntarias	22	59,46	88,00	55,00	15	40,54	100,00	37,50	92,50	37	-19	1,47
Cuidado menores	1	100,00	4,00	2,50	0	0,00	0,00	0,00	2,50	1	-100	Mujeres
Cuidado personas mayores	2	100,00	8,00	5,00	0	0,00	0,00	0,00	5,00	2	-100	Mujeres
Total	25				15					40		1,67

En materia de **excedencias**, vemos que las excedencias por cuidado de personas dependientes (menores o mayores), las han cogido exclusivamente mujeres.

6.1.2. Distribución de la plantilla por permisos retribuidos y sexo.

CNAE Transporte	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Nacimiento	6	66,67	50,00	40,00	3	33,33	100,00	20,00	60,00	9	-33	2,00
Lactancia acumulada	6	100,00	50,00	40,00	0	0,00	0,00	0,00	40,00	6	-100	Mujeres
Total	12				3					15		4,00

CNAE Limpieza	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Nacimiento	23	79,31	50,00	44,23	6	20,69	100,00	11,54	55,77	29	-59	3,83
Lactancia acumulada	23	100,00	50,00	44,23	0	0,00	0,00	0,00	44,23	23	-100	Mujeres
Total	46				6					52		7,67

Total Plantilla	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Nacimiento	29	76,32	50,00	43,28	9	23,68	100,00	13,43	56,72	38	-53	3,22
Lactancia acumulada	29	100,00	50,00	43,28	0	0,00	0,00	0,00	43,28	29	-100	Mujeres
Total	58				9					67		7,67

6.2. ESTUDIO CUALITATIVO

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

Existen medidas extraordinarias para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral como, por ejemplo: teletrabajo, flexibilidad horaria de entrada y salida.

Ante una enfermedad, que afecte a la salud de un familiar, la empresa vela por el derecho de que su personal pueda optar por el disfrute de una excedencia para el cuidado de ese familiar, que se encuentra en una situación de dificultad, siempre protegiendo la estabilidad en el empleo y garantizando que la reincorporación a su puesto de trabajo sea en las mismas condiciones anteriores. De esta manera cualquier persona de forma libre y sin asumir ningún riesgo puede estar con su familiar, cumpliendo su deseo de permanecer a su lado, en esos momentos difíciles, todo ello sin crear un menoscabo en su relación laboral.

Concreción horaria, por el tipo de trabajo que se realiza y la tendencia al trabajo por turnos, es complicado para parte de la plantilla compatibilizar horarios familiares y personales con los laborales. MITIE, intenta satisfacer y realiza una actuación activa con el objetivo de conseguir que quien lo solicite pueda alcanzar una concreción horaria adaptada a sus necesidades personales y/o familiares.

La empresa facilita al personal las ausencias que sean de su interés, siempre respetando las condiciones del centro de trabajo, sin que este hecho sea una dificultad o suponga un perjuicio, para la persona que lo solicita, pues entiende que es la mejor forma para que quien lo solicite, lo haga de una forma ordenada y pre-avisada, lo cual se reinvierte en el beneficio de las partes.

7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

7.1. ESTUDIO CUALITATIVO

7.1.1. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	
Barreras internas, externas y/o sectoriales para la incorporación de mujeres.	No, se trata de un sector tradicionalmente feminizado.
En caso de usar más las mujeres las medidas de conciliación, ¿esto podría tener algún tipo de repercusión en la permanencia en la empresa?	No.
¿Hay mujeres con cargos de responsabilidad?	Sí.

8. SALUD LABORAL

8.1. ESTUDIO CUANTITATIVO

8.1.1. Distribución de la plantilla por bajas temporales y sexo

CNAE Transporte	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Enfermedad común	143	57,89	66,51	37,05	104	42,11	60,82	26,94	63,99	247	-16	1,38
Accidente laboral	13	46,43	6,05	3,37	15	53,57	8,77	3,89	7,25	28	7	0,87
Riesgo de embarazo	6	100,00	2,79	1,55	0	0,00	0,00	0,00	1,55	6	-100	Mujeres
COVID-19	53	50,48	24,65	13,73	52	49,52	30,41	13,47	27,20	105	-1	1,02
Total	215				171					386		1,26

CNAE Limpieza	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Enfermedad común	503	58,35	38,57	26,86	359	41,65	63,09	19,17	46,02	862	-17	1,40
Accidente laboral	115	83,33	8,82	6,14	23	16,67	4,04	1,23	7,37	138	-67	5,00
Riesgo de embarazo	23	100,00	1,76	1,23	0	0,00	0,00	0,00	1,23	23	-100	Mujeres
COVID-19	663	78,00	50,84	35,40	187	22,00	32,86	9,98	45,38	850	-56	3,55
Total	1304				569					1873		2,29

Total Plantilla	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Enfermedad común	1913	80,51	68,66	54,25	463	19,49	62,57	13,13	67,39	2376	-61	4,13
Accidente laboral	128	77,11	4,59	3,63	38	22,89	5,14	1,08	4,71	166	-54	3,37
Riesgo de embarazo	29	100,00	1,04	0,82	0	0,00	0,00	0,00	0,82	29	-100	Mujeres
COVID-19	716	74,97	25,70	20,31	239	25,03	32,30	6,78	27,08	955	-50	3,00
Total	2786				740					3526		3,76

Con relación a enfermedades profesionales, una de las mujeres de la compañía ha estado de baja por este motivo durante 76 días.

8.2. ESTUDIO CUALITATIVO

8.2.1. SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y EQUIPAMIENTOS	
Medidas en esta línea	Se proporcionan todos los equipamientos necesarios y se adaptan a la fisionomía de la persona.
¿Se ha incluido la perspectiva de género en el plan de prevención de riesgos laborales?	No.
¿Se permite la desconexión digital?	Sí.

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

9.1. ESTUDIO CUALITATIVO

9.1.1. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Protocolo de Prevención y Actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo	Sí. Se aplica en todos los puestos de trabajo de la organización.
Se conocen casos de acoso sexual y/o por razón de sexo en el último año	No hay casos de acoso declarados, pero se han abierto 3 investigaciones, una por acoso a una mujer y dos por acoso a hombres.

10. VIOLENCIA DE GÉNERO

10.1. ESTUDIO CUALITATIVO

10.1.1. MUJERES EN SITUACIÓN O RIESGO DE EXCLUSIÓN	
¿Previsión de algún programa para mujeres en esta circunstancia?	Sí.
	La empresa tiene marcado como objetivo la contratación de mujeres víctimas de violencia de género. Para ello colabora con entidades sin ánimo de lucro que trabajan con este colectivo.

11. COMUNICACIÓN E IDENTIDAD CORPORATIVA

11.1. ESTUDIO CUALITATIVO

La información que aparece en la web, descripción de la actividad, descripción de la empresa, etc., muestra imágenes y lenguaje no discriminatorio.

Por otra parte, se cuida que en las comunicaciones tanto internas dirigidas a la plantilla, como externas, se haga uso de un lenguaje inclusivo.

Auditoría salarial

Estructura

Informe

La comisión negociadora del Plan de Igualdad de la entidad, y en cumplimiento de la normativa vigente, ha promovido la realización de este informe, adaptado a las nuevas disposiciones sobre planes de igualdad, transparencia e igualdad de retribución (RD 901/2020 y 902/2020 de 13 de octubre).

Este informe está orientado a ser una herramienta de trabajo adicional en el camino que las empresas del grupo ya habían emprendido para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en el entorno de las relaciones laborales de su propia organización.

En Mitie, a los efectos de esta auditoría se ha analizado un año natural en el período comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2021, y para una plantilla efectiva que estaba formada por 940 personas trabajadoras.

La auditoría retributiva se concreta en la realización de un diagnóstico de la situación retributiva de la empresa desde una perspectiva de género, un análisis que incluye la revisión de los salarios por antigüedad, niveles de responsabilidad, categorías profesionales o puestos de trabajo, en relación con todo trabajo de igual valor, para detectar y minorar, en su caso, la posible brecha salarial, para en segundo lugar ofrecer un plan de actuación para corregir dichas brechas cuando su origen no está objetivamente justificado y estas diferencias sean inequívocamente por razón de sexo, fijando por lo tanto objetivos, actuaciones concretas, cronograma y personas responsables de su implantación y seguimiento.

En todos los casos, la diferencia porcentual entre mujeres y hombres se proporciona sobre cada pareja de filas "Hombre – Mujer", y está calculada como:

$$\frac{(\text{Retribución media hombres} - \text{Retribución media mujeres})}{\text{Retribución media hombres}}$$

El resultado se expresa como un porcentaje. Si el valor es positivo, significa que la cantidad correspondiente a las mujeres es inferior a la de los hombres, en el porcentaje expresada. Si es negativo, la interpretación es la contraria.

Programa de actuación

A partir de las conclusiones del informe se establecerán:

- Objetivos.
- Medidas y acciones positivas.
 - Calendario de implantación.
 - Indicadores de seguimiento.

Las actuaciones deben de servir para:

- Definir medidas correctoras.
- Especificar medidas para que todos los procesos de la empresa se realicen con un enfoque de género integrado.

Retribuciones salariales

1.1. Distribución de la plantilla por retribuciones y sexo.

* *Nota: Salario bruto anual normalizado.*

CNAE Transporte	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
12.001 a 18.000	381	58,44	69,78	34,76	271	41,56	49,27	24,73	59,49	652	-17	1,41
18.001 a 28.000	134	37,02	24,54	12,23	228	62,98	41,45	20,80	33,03	362	26	0,59
28.001 a 38.000	31	38,27	5,68	2,83	50	61,73	9,09	4,56	7,39	81	23	0,62
38.001 a 48.000	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	0,18	0,09	0,09	1	100	0,00
48.001 a 58.000	0	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-
Más de 58.001	0	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-
Total	546				550					1.096		0,99

CNAE Limpieza	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
12.001 a 18.000	2679	82,79	65,92	53,88	557	17,21	61,34	11,20	65,08	3236	-66	4,81
18.001 a 28.000	1353	80,87	33,29	27,21	320	19,13	35,24	6,44	33,65	1673	-62	4,23
28.001 a 38.000	24	58,54	0,59	0,48	17	41,46	1,87	0,34	0,82	41	-17	1,41
38.001 a 48.000	3	30,00	0,07	0,06	7	70,00	0,77	0,14	0,20	10	40	0,43
48.001 a 58.000	3	60,00	0,07	0,06	2	40,00	0,22	0,04	0,10	5	-20	1,50
Más de 58.001	2	28,57	0,05	0,04	5	71,43	0,55	0,10	0,14	7	43	0,40
Total	4.064				908					4.972		4,48

Total Plantilla	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
12.001 a 18.000	3060	78,70	66,38	50,43	828	21,30	56,79	13,65	64,07	3888	-57	3,70
18.001 a 28.000	1487	73,07	32,26	24,51	548	26,93	37,59	9,03	33,54	2035	-46	2,71
28.001 a 38.000	55	45,08	1,19	0,91	67	54,92	4,60	1,10	2,01	122	10	0,82
38.001 a 48.000	3	27,27	0,07	0,05	8	72,73	0,55	0,13	0,18	11	45	0,38
48.001 a 58.000	3	60,00	0,07	0,05	2	40,00	0,14	0,03	0,08	5	-20	1,50
Más de 58.001	2	28,57	0,04	0,03	5	71,43	0,34	0,08	0,12	7	43	0,40
Total	4.610				1.458					6.068		3,16

Para el análisis de los datos, se han utilizado los siguientes índices (todos ellos desde la perspectiva de género):

- **Distribución:** Es el porcentaje de mujeres u hombres, dentro del número total de personas de la franja/tramo que se está valorando.
- **Concentración:** Es el porcentaje de mujeres u hombres en un tramo, dentro del total de todas las personas de su grupo (mujeres y hombres)
- **Global:** Es el porcentaje de mujeres u hombres en un tramo, dentro del total de la plantilla.
- **Brecha de género:** Es la resta del porcentaje de mujeres que forman parte de la empresa, y del porcentaje de hombres, en cada uno de los tramos.
- **Índice de feminización:** Es el resultado de dividir el número de mujeres por el número de hombres (ya sea por tramos, o de manera general con el total de la plantilla). En el caso de que en el tramo a analizar sólo haya mujeres u hombres, se indica en el cuadro. Si el resultado es 1, el porcentaje es igual en ambos sexos, existiendo por tanto equidad. Si la cifra es superior a 1, hay más mujeres que hombres en la franja, si obtenemos un número inferior a 1, significa que encontramos más hombres que mujeres.

Las remuneraciones vienen marcadas por el tipo de contrato, así como por el puesto de trabajo. Los sueldos vienen marcados por los diferentes convenios colectivos. En algunas contrataciones la compañía está supeditada a la subrogación convencional.

El tramo de **retribuciones** en el que se encuadra el porcentaje más alto de la plantilla es el de entre **12.000 a 18.000€** en todas las franjas, siendo siempre la mayoría mujeres, y con índices de concentración sobre el 65%.

La franja entre los **18.001 a 28.000€**, está integrada por un 33% de la plantilla aproximadamente. Observamos que en la actividad de transporte el porcentaje de mujeres no llega al 40%, con índice de concentración del 24,54%, mientras que en limpieza la distribución nos da 807% y la lectura de género es del 33,29%.

En **transporte** quienes perciben de **28.001 a 38.000€**, suponen un 7,39%, y las mujeres representan el 38%, con una concentración del 5,68% y tan sólo hay un hombre en el tramo de los **38.001 a los 48.000€**.

En **limpieza** el porcentaje de personas con un salario **por encima de los 28.001€**, no llega al 2%, y las mujeres tienen un índice de concentración del 0,79%, que en el caso de los hombres llega al 3,41%.

Auditoría salarial

2.1. Introducción

El artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, titulado **“Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo”**, establece lo siguiente:

“El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, ..., se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas ...”.

En el artículo 46 de dicha ley, al establecer el **contenido necesario del plan de igualdad**, se hace mención expresa a que:

“Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres ...”, y que “con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado ... que contendrá al menos las siguientes materias: retribuciones ... auditoría salarial entre mujeres y hombres ...”.

La auditoría salarial es un análisis que incluye la revisión de los salarios por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo, en relación con todo trabajo de igual valor, para detectar y minorar, en su caso, la posible brecha salarial.

En el ordenamiento español el principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor se regula en el artículo 28 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

En marzo de 2019 se publicó el Real decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo y la ocupación, con el objetivo de aportar a la sociedad un marco jurídico hacia la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Con respecto a la igualdad retributiva, esta norma modificó el artículo 28 del Estatuto de los trabajadores de Igualdad de remuneración por razón de sexo¹. Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

¹ 1. El/la empresario/a está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de un valor igual la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y sea cual sea su naturaleza, salarial o extrasalarial, sin que se pueda producir ninguna discriminación en razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo tiene un valor igual a otro cuando la naturaleza de las funciones o las tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su cumplimiento y las condiciones laborales en que estas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

2. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores promedio de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de un valor igual. Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

3. Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores la media de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, a partir del conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario tiene que incluir en el registro salarial una justificación del hecho de que esta diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.”

La nueva reglamentación en materia salarial desarrollada por el Real Decreto 902/2020, amplía, entre otras cosas, como identificar cuáles son los trabajos de “igual valor” mediante un proceso de **valoración de puestos**, y cómo deben ser los **registros salariales** en las empresas de más de 50 personas en la plantilla.

En concreto se establecen tres mecanismos para la correcta obtención de información y el cumplimiento del principio de transparencia retributiva:

- El **registro retributivo** llegó con la aplicación del Real Decreto-Ley 6/2019 de 1 de marzo. La normativa laboral vigente requiere adaptarlo de modo que recoja, convenientemente desglosado por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por sus trabajadores en los conceptos de naturaleza salarial y extrasalarial que formen parte de la política de retribución de la empresa, según los puestos de igual valor.
- El **sistema de valoración de puestos de trabajo** hace referencia a las tareas de cada puesto evaluando la importancia relativa de distintas ocupaciones, incluyendo factores y sub-factores, que permiten medir objetivamente el valor de los puestos de trabajo alineados con la misión de la empresa. Incorporando un esquema objetivo de ponderación de las valoraciones con una escala neutra e igualitaria, para la empresa.
- La **auditoría retributiva** consiste en analizar y proponer un plan de acción de la situación retributiva con perspectiva de género, basándose en el Registro retributivo².

2.2. Valoración de Puestos de Trabajo

El Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT), es un método de valoración que evalúa la importancia relativa de los puestos de trabajo de una empresa de un modo justo y sin discriminación y permite establecer esquemas de “igual remuneración por trabajos de igual valor”

La valoración de puestos de trabajo es un proceso de análisis estratégico para una organización, mediante el cual se establece el “valor” que un puesto de trabajo tiene respecto al conjunto de los puestos en la empresa. Se centra en el puesto en sí mismo, independientemente de la persona o del sexo de la persona que lo ocupe.

Mitie ha utilizado este sistema para procurar la ausencia de prejuicios sexistas en la definición y baremo de los factores, estableciendo SVPT que garantice la ausencia de discriminación. Analizando cuántos de los puntos obtenidos por un puesto de trabajo proceden de factores que la organización ha considerado femeninos, masculinos o neutros. Comparando el valor que aporta cada uno de los puestos de trabajo a la organización y relacionando el valor obtenido con la retribución del puesto independientemente del sexo de quien lo ocupe.

La entidad ha realizado una Valoración de Puestos de Trabajo, según el Método denominado “Puntos Factor”. Es uno de los más utilizados por su objetividad, y ha sido reconocido como el más adecuado por la OIT, la Organización Internacional del Trabajo. Es un sistema cuantitativo aplicado con perspectiva de género. Se han considerado 4 factores y 21 sub-factores, en los que se incorpora la perspectiva de género y se identifica si por las características del factor, el puesto está feminizado o masculinizado.

² Recoge los valores promedio de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales, con los datos desagregados por sexo y por puestos de trabajo iguales o de igual valor.

El sistema general utilizado se resume en el siguiente cuadro:

Tipo	SVPT
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	30%
B. RESPONSABILIDAD	40%
C. ESFUERZO	20%
D. CONDICIONES DE TRABAJO	10%
	100%

Control reparto	SVPT	Puntos
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	100	300,00
B. RESPONSABILIDAD	100	400,00
C. ESFUERZO	100	200,00
D. CONDICIONES DE TRABAJO	100	100,00
		1.000,00°

2.2.1. Asignación de pesos a cada uno de los factores, dentro de su tipo:

Tipo	Nombre del Factor	Género	SVPT	Puntos
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formación Académica	NEUTRO	20	60,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Idioma-Ingles	NEUTRO	10	30,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Destreza en el manejo de equipos y maquinaria	NEUTRO	5	15,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Conocimientos informáticos	MASCULINO	15	45,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Creatividad	FEMENINO	20	60,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Experiencia	NEUTRO	20	60,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Habilidad manual- destreza	FEMENINO	5	15,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Habilidad manual- Precisión	FEMENINO	1	3,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Carnet de conducir	NEUTRO	2	6,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Carnet Profesional	NEUTRO	2	6,00
B. RESPONSABILIDAD	Organización del trabajo	NEUTRO	40	160,00
B. RESPONSABILIDAD	Responsabilidad sobre maquinaria	MASCULINO	20	80,00
B. RESPONSABILIDAD	Supervisión	NEUTRO	40	160,00
C. ESFUERZO	Ergonomía	NEUTRO	25	50,00
C. ESFUERZO	Concentración	FEMENINO	25	50,00
C. ESFUERZO	Esfuerzo emocional. Plazos	NEUTRO	25	50,00
C. ESFUERZO	Pantallas visualización	NEUTRO	25	50,00
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Viajes	NEUTRO	30	30,00
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Fines de semana	NEUTRO	40	40,00
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Turnos	NEUTRO	30	30,00

Para facilitar el estudio, y con el objeto de unificar las distintas denominaciones que pueden darse en los convenios que rigen la empresa, se han establecido los siguientes puestos, que tras la realización de la valoración de puestos de trabajo obtienen las siguientes puntuaciones en base a las cuales se realiza el análisis salarial:

Clave	Denominación	Nivel de responsabilidad (Siendo A la mínima y E la máxima)	Departamento	Puntos totales
P01	Puestos directivos	E	Dirección	669,06
P02	Direcciones de departamento	D	Gerencia	525,03
P03	Jefaturas de departamento / Personal técnico	D	Administración	484,83
P04	Direcciones de operaciones	C	Producción	519,50
P05	Jefaturas de operaciones	C	Producción	518,71
P06	Personal PMR	A	Producción	200,68
P07	Supervisor/a	B	Producción	408,50
P08	Encargado/a centro	B	Producción	254,70
P09	Responsable centro	B	Producción	240,78
P10	Peones y auxiliares	A	Producción	143,74
P11	Personal conductor	A	Producción	195,88
P12	Personal especializado	A	Producción	217,76
P13	Limpiador-a	A	Producción	149,51
P14	Especialista cristalero	A	Producción	166,36
P15	Coordinadora-r (PMR)	B	Producción	348,93
P16	Personal asistente	A	Producción	181,75

	P01. PUESTOS DIRECTIVOS	P02. DIRECCIONES DE DEPARTAMENTO	P03. JEFATURAS DE DEPARTAMENTO / P. Técnico	P04. DIRECCIONES DE OPERACIONES	P05. JEFATURAS DE OPERACIONES	P06. PERSONAL PMR	P07. SUPERVISOR/A
Puntos A. Conocimiento Y Aptitudes	211,67	211,67	171,60	116,15	156,79	62,19	92,72
Puntos B. Responsabilidad	329,97	329,97	217,08	217,08	217,08	49,24	217,08
Puntos C. Esfuerzo	146,69	98,93	97,91	124,70	117,14	58,21	63,72
Puntos D. Condiciones De Trabajo	28,49	28,49	38,44	26,90	28,49	31,05	34,97
	669,06	525,03	484,83	519,50	518,71	200,68	408,5

	P08. ENCARGADO/A CENTRO	P09. RESPONSABLE CENTRO	P10. PEONES Y AUXILIARES	P11. CONDUCTOR-A	P12. PERSONAL ESPECIALIZADO	P13. LIMPIADOR/A	P14. PEÓN CRISTALERO
Puntos A. Conocimiento Y Aptitudes	67,32	74,89	35,62	65,84	44,28	35,62	49,72
Puntos B. Responsabilidad	118,43	74,14	40,00	49,24	69,13	40,00	49,24
Puntos C. Esfuerzo	45,51	70,64	47,01	59,70	52,78	52,78	52,78
Puntos D. Condiciones De Trabajo	23,44	21,10	21,10	21,10	51,57	21,10	14,62
	254,70	240,78	143,74	195,88	217,76	149,51	166,36

	P15. COORDINADORA-R (PMR)	P16. PERSONAL ASISTENTE
Puntos A. Conocimiento Y Aptitudes	67,32	66,34
Puntos B. Responsabilidad	118,43	187,95
Puntos C. Esfuerzo	45,51	63,59
Puntos D. Condiciones De Trabajo	23,44	31,05
	348,93	181,75

2.3. Política retributiva

La empresa se rige por varios convenios autonómicos y locales del sector de la limpieza. Aplica los siguientes conceptos retributivos: Salario base y complementos salariales; dentro de los cuales encontramos los siguientes:

COMPLEMENTO PERSONAL	INCENTIVO	MEJORA VOLUNTARIA
PLUS SALARIAL	PLUS CONVENIO	DIF CATEGORIA
COMPLEMENTO TAREAS	PLUS POLIVALENCIA	PLUS CALIDAD
GRATIFICACION	PLUS PRODUCTIVIDAD	PLUS DISPONIBILIDAD
PRIMA PRODUCCION	PLUS ACTIVIDAD	COMPLEMENTO PER P. TRABAJO
COMPLEMENTO RETRIBUTIVO	COMPLEMENTO CENTROS	PLUS DESPLAZAMIENTOS
PLUS DISPONIBILIDAD Y FLEXIBILIDAD	PLUS NO ABSENTISMO	PRIMA
BONUS	AD PERSONAM	PLUS LIBRE FESTIVOS
A CUENTA CONVENIO	GRATIFICACIONES VARIABLES	PLUS DISTANCIA
DIETAS	MEJORA VOLUNTARIA VARIABLE (AJUSTES)	PARKING
KILOMETRAJE (SC)	PLUS TEMPORADA	PLUS NAVIDAD
PLUS MANTENIMIENTO VESTUARIO	LIQ.OTRAS PAGAS (Corpus y Sept)	PLUS ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA

Antes de comenzar con el análisis, hemos de señalar que, al regirse por diferentes convenios salariales, encontramos diferencias de base que se deben a las distintas tablas que existen en la comunidad autónoma o localidad dónde se presta el trabajo. Esta circunstancia se observa tanto en el salario base, como en los complementos salariales, ya que algunos pueden variar de un lugar

a otro, tanto en el importe, como en su inclusión dentro de los conceptos a percibir.

Añadir que este es un sector dónde se da la subrogación, lo que genera también discordancias salariales, ya que nos encontramos con condiciones retributivas antiguas más beneficiosas y antigüedades consolidadas que repercuten en el correspondiente complemento.

Por otra parte, recordar que las diferencias porcentuales se calculan con las medias de las retribuciones recibidas por sexos, es decir se suman las cantidades percibidas por las mujeres y se dividen entre el número total de estas, e igualmente con los hombres (sumando salario y complementos salariales).

2.4. Diferencias salariales

2.4.1. Puestos entidad CNAE 5223 – Transporte

Puestos	% Mujeres	Salario Base + Complem
Coordinación PMR	47%	-5%
Encargado/a centro	42%	-4%
Jefatura de departamento	0%	
Jefatura de operaciones	11%	-1%
Peones y auxiliares	57%	2%
Personal PMR	42%	4%
Supervisor/a	30%	7%
Total general	49,8%	11,4%

En el **Total** general, la diferencia de retribución es del 11,4% siendo mujeres el 49,8% de la plantilla. Debemos tener en cuenta que los puestos con funciones de responsabilidad y/o dirección están ocupados de manera mayoritaria por hombres, en el caso de la Jefatura de departamento (con la remuneración más alta), sólo hay un hombre.

Como hemos expuesto en un inicio, los cálculos porcentuales se realizan con las medias salariales, lo que en este análisis favorece a los hombres.

Vemos que en ningún puesto salarial la diferencia la diferencia salarial supera los 10 puntos.

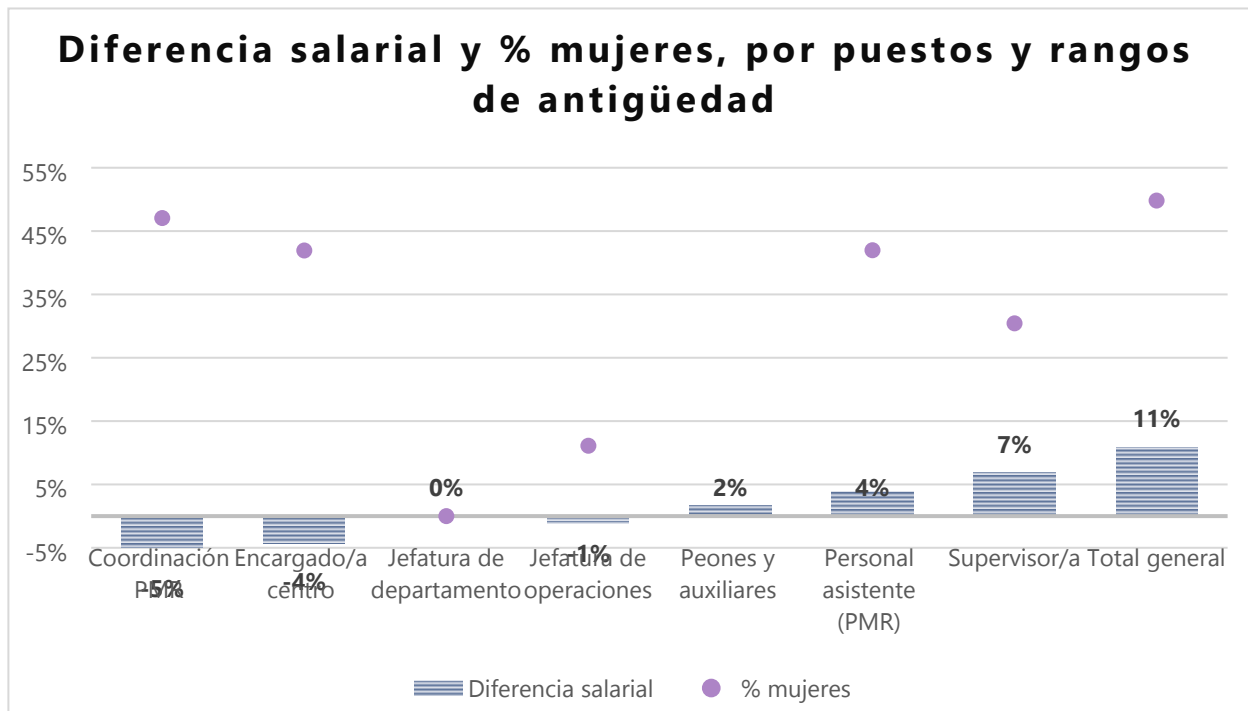
En **supervisor-a**, el 97,76% de los hombres tienen una antigüedad superior a los 15 años, cifra que en el caso de las mujeres es del 70%.

Dentro del **personal PMR**, las mayores antigüedades las ocupan mayoritariamente los hombres, aunque vemos que en las contrataciones de los últimos años se van incorporando mayor número de mujeres.

Los puestos de **coordinación de PMR**, están ocupados en un 47% por mujeres y al ocupar estos centros de mayor responsabilidad observamos que hay una ligera diferencia (-5%) a su favor.

En el caso de **peones y auxiliares**, la diferencia se fundamenta básicamente en la antigüedad, el 90% de las mujeres la tienen inferior a los 3 años, mientras que el porcentaje de hombres es del 75% y en el caso de personas con más de 5 años, las mujeres suponen el 2,52% y los hombres el 8,87%, además nos encontramos con que ellos cubren más festivos y fines de semana.

Dentro de **encargado-a de centro**, sin embargo, la antigüedad favorece a las mujeres, el 38% la tiene por encima de los 10 años, y en el caso de los hombres no llegan al 25%.



2.4.2. Puestos entidad CNAE 8121 – Limpieza de edificios y locales / limpieza general

Puestos	% Mujeres	Salario Base + Complem
Jefatura de operaciones	56%	3%
Dirección de departamento	27%	-3%
Jefatura de departamento	36%	-3%
Supervisor/a	69%	-4%
Personal asistente	78%	-14%
Encargado/a centro	72%	8%
Peones y auxiliares	68%	5%
Conductor-a	21%	3%
Limpiador/a	90%	1%
Peón cristalero	35%	0%
Total general	82%	5%

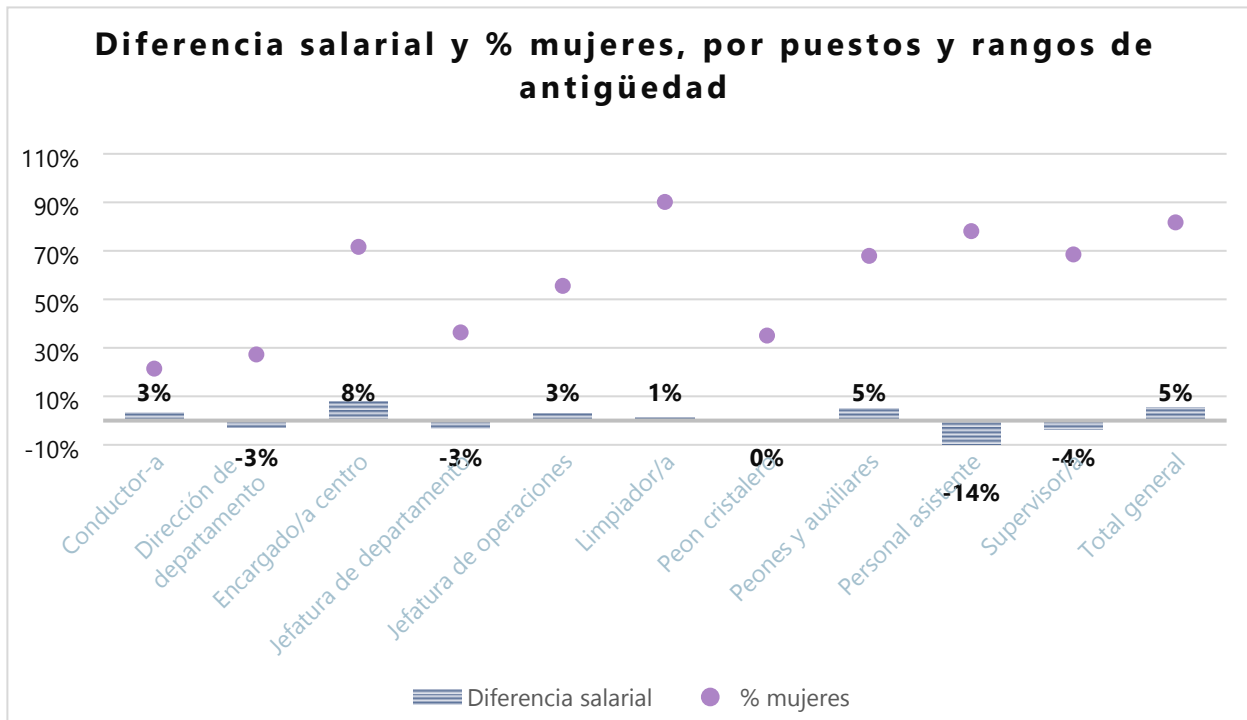
En el **Total** general, la diferencia de retribución es del 5% siendo mujeres el 82% de la plantilla. Si bien en puestos como supervisor-a y encargado-a de centro el porcentaje de mujeres es prácticamente 30 puntos superior al de hombres. Los cargos con funciones de responsabilidad y/o dirección con retribuciones más altas (jefaturas de operaciones, departamento y las direcciones de departamento), tienen mayor número de hombres que de mujeres.

Como ocurría con el ámbito del transporte esto genera que las medias salariales, salgan a favor de los hombres.

Sólo observamos una media salarial con una diferencia que supera los 10 puntos, se trata del puesto de **personal asistente**, con un -14% a favor de las mujeres. Más allá de los distintos convenios de aplicación según la localidad dónde se preste el servicio, así como el perfil del mismo, el 72% de las personas con antigüedades mayores a 10 años, son mujeres, siendo este complemento el que marca la mayor diferencia salarial en este puesto.

En **encargado-a de centro**, el 97% de los hombres tienen una antigüedad de 20 o más años, y en el caso de las mujeres el porcentaje es del 83%, y aunque las nuevas contrataciones y/o promociones en el puesto han sido de mujeres, la antigüedad de media es menor entre estas. Una situación similar tenemos en el puesto de **conductor-a**, siendo aquí el 99% los hombres con más de 15 años de antigüedad, frente a un 67,77% de mujeres.

En los puestos de **peones y auxiliares y limpiador-a**, los festivos y nocturnidades son hechas mayoritariamente por hombres, de ahí, la ligera diferencia en la media a su favor, puestos donde además son minoría.



2.5. Conclusiones del Análisis Salarial

2.5.1. CNAE 5223 – Transporte

No se manifiesta brecha salarial de género en ningún rango ya que en ningún rango rebasa el 25% para considerarse como tal. En ningún caso, las mencionadas diferencias están relacionadas con una discriminación por cuestión de sexo.

Puesto	% Mujeres	Brecha
Jefatura de operaciones	11%	-1%
Jefatura de departamento	0%	
Supervisor/a	30%	7%
Personal PMR	42%	4%
Encargado/a centro	42%	-4%
Peones y auxiliares	57%	2%
Coordinadora-r de PMR	47%	-5%
Total Transporte	49,8	11

2.5.2. CNAE 8121 – Limpieza de edificios y locales / Limpieza general

No se manifiesta brecha salarial de género en ningún rango ya que en ningún rango rebasa el 25% para considerarse como tal. En ningún caso, las mencionadas diferencias están relacionadas con una discriminación por cuestión de sexo.

Puesto	% Mujeres	Brecha
Jefatura de operaciones	56%	3%
Dirección de departamento	27%	-3%
Jefatura de departamento	36%	-3%
Supervisor/a	69%	-4%
Personal asistente	78%	-14%
Encargado/a centro	72%	8%
Peones y auxiliares	68%	5%
Conductor-a	21%	3%
Limpiador/a	90%	1%
Peón cristallero	35%	0%
Total Limpieza	82	5%

Las medidas que se establecerán en el área de actuación de auditoría retributiva irán encaminadas a la **revisión periódica** del análisis salarial. Observando la objetividad en la asignación de los complementos salariales.

CONCLUSIONES Y OBJETIVOS DE MEJORA

AREA	CONCLUSIONES	OBJETIVOS DE MEJORA
Condiciones generales y condiciones de trabajo	Se observa que en el área de limpieza hay bastante desequilibrio entre sexos, sin embargo en transporte, hay una proporción entre la participación por sexos.	Conseguir equilibrio en ambos sectores de trabajo entre la participación de personas por sexo. En el caso del CNAE 2181, recortar anualmente la brecha de género.
		Promover la contratación de mujeres en todos los tramos de edad, para fomentar la autonomía económica de estas
		Fomentar la estabilidad laboral de la plantilla, estableciendo en la medida de lo posible jornadas que la faciliten y contratos por tiempo indefinido
Procesos de selección y contratación	Se han producido más incorporaciones de mujeres que de hombres, lo que por una parte permite más equilibrio en el área de transporte, pero continua con el desequilibrio en limpieza	Fomentar la contratación de mujeres en los puestos más infrarrepresentados (acción positiva)
Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina	La participación de las mujeres en puestos con funciones de dirección y/o responsabilidad no guarda el equilibrio que se observa en el conjunto de la compañía de manera global y por actividades, bastantes de ellos mediante la subrogación.	Aumentar la ratio de proporción de las mujeres en los puestos con funciones de responsabilidad y/o dirección, fomentando el ascenso de mujeres en este perfil de puestos
Promoción	La proporción de mujeres promocionadas es superior a la de hombres en ambos sectores de actividad.	Asegurar que en los procesos de promoción se valoran y fomentan las candidaturas femeninas y continuar promocionando a las mujeres.
Formación	La participación de mujeres en cifras globales es mayor que la de los hombres, aunque en el limpieza es menor a su proporción.	Fomentar y promover la participación de las mujeres en la formación, sobre todo en aquellas acciones que pueden mejorar su condición en la empresa
Derecho de corresponsabilidad	Observamos que las excedencias por cuidado, las han cogido mujeres.	Informar a la plantilla de los derechos que les otorgan los diferentes convenios y las propias mejoras que contemple el Plan.
Salud laboral		Fomentar desde el sistema de PRL, que se tiene en cuenta la perspectiva de género en el análisis y protección de las mujeres.

Prevención del acoso sexual		Establecer de manera habitual e integrada formación en la materia. Publicitar y difundir el protocolo (consensuado con la parte social) y su modo de actuación.
Violencia de género		Establecer de manera habitual e integrada formación en la materia. Informar a la plantilla de los derechos que existen en esta materia y las mejoras que contempla el Plan.
Comunicación e identidad corporativa		Asegurar que el lenguaje y la imagen de la entidad, respeten la igualdad de género, tanto de manera externa, como interna.

Plan de Igualdad

Objetivos

- Integración de la perspectiva de género en la empresa, especialmente en la gestión del personal.
- Promover una presencia equilibrada de las mujeres y hombres en la empresa, poniendo especial énfasis en los puestos que cuentan con infrarrepresentación de alguno de los dos sexos, siempre y cuando la estructura de la empresa lo permita.
- Establecer procedimientos y medidas que prevengan y, en su caso, eviten la segregación ocupacional vertical y horizontal en el ámbito de la empresa, prestando especial atención al acceso al empleo, la formación profesional, la promoción profesional y la clasificación profesional.
- Fomentar y promocionar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Prevenir y, en su caso, erradicar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito de la empresa.
- Informar a las mujeres de la plantilla de los derechos existentes en caso de ser víctimas de violencia de género.

Áreas de actuación y de mejora

- Responsable en igualdad.
- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional y auditoría retributiva.
- Formación.
- Promoción.
- Condiciones de trabajo.
- Salud laboral.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Condiciones de Trabajo.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones y auditoría salarial.
- Prevención del acoso sexual.
- Violencia de género.
- Comunicación y lenguaje no sexista.

Áreas de actuación

ÁREA DE ACTUACIÓN 0: RESPONSABLE EN IGUALDAD	
OBJETIVO ESPECÍFICO 0.1.- Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa.	
Medida acordada 1	Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (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.
Indicadores de seguimiento	Designación de Remedios Pascual.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Inmediata desde la aprobación del Plan de Igualdad. MUY ALTA. Inmediata desde la aprobación del Plan de Igualdad. 02/2024.02/2025.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. / Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 2	Habilitar un correo electrónico con acceso de los miembros de la comisión de seguimiento para dudas y litigios respecto al plan de igualdad.
Indicadores de seguimiento	Correo electrónico: ifs.plandeigualdades@irv-if.com.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Inmediata desde la aprobación del Plan de Igualdad. MUY ALTA. Inmediata desde la aprobación del Plan de Igualdad. 02/2024.02/2025.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. / Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 3	Nombrar coordinadores de igualdad, por la parte social, dentro del comité de cada centro con el objetivo de supervisar la implantación del Plan de Igualdad en los centros y dar comunicación de ello (feedback) a la Comisión de Seguimiento.
Indicadores de seguimiento	Nombramiento de las personas: Se designará a una persona por la parte social como figura de igualdad que reportará a la comisión de seguimiento con un crédito de 7 horas.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Inmediata desde la aprobación del Plan de Igualdad. ALTA. Inmediata desde la aprobación del Plan de Igualdad. 02/2024.02/2025.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. / 1700€

ÁREA DE ACTUACIÓN 1: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Objetivo específico 1: Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizados en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos.	
Medida acordada 1	Revisar el procedimiento de selección con perspectiva de género y, en su caso, actualizarlo.
Indicadores de seguimiento	Revisión del procedimiento o creación del mismo.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	1ª reunión a los 6 meses y las siguientes, anuales. ALTA. 06/2023. 02/2024.02/2025/02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 2	Eliminar los sesgos de género en los procesos de selección de candidaturas. Revisar los documentos de los procesos de selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, número de hijos, etc.) y elaborar un guion de preguntas para las entrevistas con perspectiva de género que evite posibles sesgos de género.
Indicadores de seguimiento	Análisis de una muestra y guion elaborado: se enviará como propuesta en la primera reunión de seguimiento anual.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 3	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.
Indicadores de seguimiento	Análisis de un muestreo.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	1ª reunión a los 6 meses y las siguientes, anuales. ALTA 06/2023. 02/2024.02/2025/02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 4	Informar a las empresas proveedoras de personal de la política de selección establecida según el principio de igualdad e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad.
Indicadores de seguimiento	Listado de número de empresas informadas sobre número de concursos y proveedores.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	1ª reunión a los 6 meses y las siguientes, anuales. ALTA 06/2023. 02/2024.02/2025/02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida

ÁREA DE ACTUACIÓN 1: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Objetivo específico 2: Lograr una representación equilibrada de trabajadores en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres, especialmente en puestos/áreas masculinizados.	
Medida acordada 1	Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura (ejemplo: “buscamos operarias y operarios”, “buscamos mujeres y hombres que cumplan los siguientes requisitos”).
Indicadores de seguimiento	Análisis de muestreo.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	1ª reunión a los 6 meses y las siguientes, anuales. ALTA 06/2023. 02/2024.02/2025/02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 2	Revisar en las descripciones de puestos que en los requisitos no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...).
Indicadores de seguimiento	Análisis de muestreo.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	1ª reunión de la Comisión de Seguimiento a los 6 meses y siguientes anuales. ALTA 06/2023. 02/2024.02/2025/02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 3	Ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde estén infrarrepresentadas.
Indicadores de seguimiento	Fuentes empleadas.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. MEDIA-ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/1200€
Medida acordada 4	Para cada puesto ofertado en aquellos donde no hay ninguna mujer, se procurará que al menos una mujer participe en el proceso de selección.
Indicadores de seguimiento	Número de mujeres y hombres en los procesos de selección
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. MEDIA-ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 5	En los procesos de selección y promoción se contará con al menos una persona del sexo infrarrepresentado entre la terna final de candidaturas, especialmente en la cobertura de puestos de responsabilidad donde exista infrarrepresentación femenina.
Indicadores de seguimiento	Número de candidaturas por sexo en la terna final: a igualdad de condiciones se debe cumplir y si no justificar.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. MEDIA-ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida

Medida acordada 6	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 masculinizados de la empresa.
Indicadores de seguimiento	Número de candidaturas y número de personas que acceden desagregado por sexo y puesto.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. MEDIA-ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 7	Garantizar que el personal pueda presentar su candidatura para cubrir vacantes de puestos/funciones, priorizando al personal interno y frente a la contratación externa.
Indicadores de seguimiento	Número de solicitudes y número de vacantes cubiertas por contratación interna y número de vacantes cubiertas por contratación externa desagregadas por sexo. Explicación en aquellos casos en los que se ha recurrido a la externa.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. MEDIA-ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 8	Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en sectores masculinizados.
Indicadores de seguimiento	Colaboraciones establecidas y número de mujeres incorporadas por esta vía a puestos masculinizados.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. MEDIA-ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/1200€

ÁREA DE ACTUACIÓN 1: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo específico 3: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, con el objetivo de conseguir un incremento de la contratación de mujeres y reducir la mayor parcialidad y temporalidad de las trabajadoras (para planes en los que se detecta una mayor parcialidad y temporalidad de las mujeres)- para la parte de condiciones de trabajo.

Medida acordada 1	Facilitar anualmente a la Comisión de seguimiento la información de la distribución de hombres y mujeres según área departamento, puesto, tipo de contrato y jornada.
Indicadores de seguimiento	Datos de distribución de la plantilla departamento y puesto, tipo de contrato y jornada desagregados por sexo.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. MEDIA-ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 2	Reducir el porcentaje de diferencia en la contratación indefinida y a tiempo completo entre mujeres y hombres en un 5%.
Indicadores de seguimiento	Comparativa del número de contratos indefinidos y temporales, a tiempo completo y a tiempo parcial. Explicación justificativa en el caso de que no se haya producido reducción.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026

Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 3	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.
Indicadores de seguimiento	Número de mujeres y hombres informados. Número de personas a las que se aplica la medida desagregado por sexo.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. MEDIA-ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 4	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. En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, se contratará a la mujer en los puestos masculinizados.
Indicadores de seguimiento	Contrataciones realizadas por este procedimiento desagregadas por sexo.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 5	Compromiso de conversión de al menos un 5% de las jornadas parciales del género que más tiene este tipo de contratación en completas a lo largo de la vigencia del plan.
Indicadores de seguimiento	Número de transformaciones desagregadas por sexo.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 6	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.
Indicadores de seguimiento	Número de transformaciones y aumentos de jornada y número de solicitudes desagregadas por sexo.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. MEDIA-ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 7	Recoger anualmente información sobre las subrogaciones y nuevas contrataciones desagregada por sexo, según el tipo de contrato, turno, jornada, y puesto.
Indicadores de seguimiento	Número de subrogaciones desagregadas por sexo, tipo de contrato, jornada y turno en los diferentes puestos. (Desagregando subrogaciones y nuevas contrataciones).
Temporalización/Prioridad	Anual. MEDIA-ALTA

Seguimiento/Evaluación	02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida

ÁREA DE ACTUACIÓN 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	
<p>Objetivo específico 1: Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.</p>	
Medida acordada 1	Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino, y revisar que la clasificación profesional se ajusta al principio de igualdad.
Indicadores de seguimiento	Denominaciones neutras y sistema de clasificación profesional utilizado en la empresa.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 2	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
Indicadores de seguimiento	Definiciones de los puestos de trabajo.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 3	Realizar una revisión y seguimiento de la valoración de los puestos de trabajo 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, identificando puestos de igual valor teniendo en cuenta las guías proporcionadas por los ministerios.
Indicadores de seguimiento	Resultado de la revisión de la valoración de puestos de trabajo e identificación de los puestos de igual valor.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Bianual. MEDIA- ALTA 02/2025/
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 4	Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.
Indicadores de seguimiento	Informe explicativo. Número de personas afectadas.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Bianual. MEDIA- ALTA 02/2025/
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 5	Informe anual de esta tarea.
Indicadores de seguimiento	Informe.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Bianual. MEDIA- ALTA 02/2025

Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ 1200€
--	-------------

ÁREA DE ACTUACIÓN 3: FORMACIÓN	
Objetivo específico 1: Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.	
Medida acordada 1	Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias, 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.
Indicadores de seguimiento	Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes. Número de horas y número de personas formadas desagregado por sexo.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. MEDIA-ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/2000€
Medida acordada 2	Impartir formación en igualdad específica para las personas de la RLPT.
Indicadores de seguimiento	Contenidos de los módulos y número de personas y horas desagregado por sexo.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante el primer año de vigencia del plan. ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ 800€
Medida acordada 3	Realizar formación en igualdad para toda la plantilla, prestando atención a que reciban esta formación las nuevas contrataciones y subrogaciones.
Indicadores de seguimiento	Número de horas y personas formadas desagregadas por sexo.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Antes de finalizar el segundo año del plan. MEDIA- ALTA 02/2025.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/3500€
Medida acordada 4	Revisar en la Comisión de seguimiento, y modificar en su caso, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.
Indicadores de seguimiento	Revisión de contenidos.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	1ª reunión de seguimiento. ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida

ÁREA DE ACTUACIÓN 3: FORMACIÓN	
Objetivo específico 2: Garantizar el acceso de las trabajadoras y los trabajadores en cada centro, a toda la formación planificada por la empresa.	
Medida acordada 1	Revisar los criterios de acceso a los distintos cursos del plan de 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).
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se aplica. Revisión de los criterios.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 2	Difundir el plan de formación para que llegue a toda la plantilla, incluidas aquellas personas en situación de baja, excedencia, vacaciones, etc.
Indicadores de seguimiento	Medio de difusión del plan y número de personas a las que llega.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 3	Facilitar la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa garantizando la plaza en el curso a las trabajadoras que lo soliciten como medida de acción positiva.
Indicadores de seguimiento	Contenido de la campaña, número de mujeres a las que se aplica y número de interesadas.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 4	Realizar la formación, dentro de la jornada laboral, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.
Indicadores de seguimiento	Número de formaciones dentro y fuera de la jornada desagregadas por sexo.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. MEDIA-ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 5	Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la Empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración.
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se aplica.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA-ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida

Medida acordada 6	Incrementar la participación de mujeres en la formación específica de puestos masculinizados, con el objetivo de alcanzar, como mínimo, el 10% de participación de las mujeres.
Indicadores de seguimiento	Porcentaje de participación de mujeres y hombres en esta formación.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante el segundo año de la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 02/2025.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 7	Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas.
Indicadores de seguimiento	Informe de la formación.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA-ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida

ÁREA DE ACTUACIÓN 3: FORMACIÓN	
Objetivo específico 3: Promover y retener el talento femenino en la empresa.	
Medida acordada 1	Desarrollar programas formativos en capacidades directivas a mujeres con potencial para asumir funciones directivas.
Indicadores de seguimiento	Programas desarrollados y número de mujeres que participan en los mismos. Número de horas.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante el segundo año de la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 02/2025.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/3500€
Medida acordada 2	Diseñar programas formativos y de identificación del talento para impulsar la promoción y desarrollo específico de mujeres en la empresa en los puestos en los que están poco o nada representadas.
Indicadores de seguimiento	Desarrollo y contenidos. Participantes. Mujeres que promocionan.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante el segundo año de la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 02/2025/02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/1200€

ÁREA DE ACTUACIÓN 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL	
Objetivo específico 1: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.	
Medida acordada 1	Establecer un procedimiento de promoción donde se asegure que el perfil requerido y las competencias y requisitos solicitados son los adecuados, sin sobre cualificaciones y que no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro (eliminando a ser posible la experiencia en aquellos casos que supone una barrera a la presentación de candidaturas femeninas).
Indicadores de seguimiento	Procedimiento elaborado. Medios de difusión y número de personas a las que llegan por sexo.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante el primer año de la vigencia del plan. ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 2	Establecer un procedimiento de difusión de las vacantes de promoción que asegure que las mismas llegan a toda la plantilla por los distintos canales empleados por la empresa.
Indicadores de seguimiento	Procedimiento establecido. Medios de difusión y número de personas a las que llegan por sexo.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante el primer año de la vigencia del plan. ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 3	Crear y actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.
Indicadores de seguimiento	Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante el primer año de la vigencia del plan. MEDIA-ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ 3000€
Medida acordada 4	Garantizar que cualquier tipo de jornada diferente a la completa no sea un obstáculo para acceder a puestos de coordinación/mandos, haciendo un seguimiento específico de las promociones internas del grupo de personas con jornada parcial o reducida.
Indicadores de seguimiento	Número de promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante el primer año de la vigencia del plan. ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida.
Medida acordada 5	Garantizar que las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar no son un impedimento para la promoción profesional.
Indicadores de seguimiento	Número de personas promocionadas con disfrute de medidas de conciliación desagregado por sexo.
Temporalización/Prioridad	Durante el primer año de la vigencia del plan. ALTA

Seguimiento/Evaluación	02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 6	Priorizar 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.
Indicadores de seguimiento	Número de promociones internas con relación al número de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante el primer año de la vigencia del plan. ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 7	Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción para su traslado a la Comisión de seguimiento.
Indicadores de seguimiento	Número de vacantes. Número de promociones desagregadas por sexo y puesto de procedencia y al que acceden.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante el primer año de la vigencia del plan. MEDIA-ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida

ÁREA DE ACTUACIÓN 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL

Objetivo específico 2: Incrementar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa para corregir la masculinización de puestos y áreas.

Medida acordada 1	En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos donde están infrarrepresentadas, con especial énfasis en los puestos: Especialistas, cristaleros, etc.
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se aplica y grupos.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante el primer año de la vigencia del plan. ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 2	Garantizar una participación mínima de mujeres del 10% en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad.
Indicadores de seguimiento	Número de mujeres y hombres que participan.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante el primer año de la vigencia del plan. ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 3	A lo largo de la vigencia del Plan, se incrementará el porcentaje de mujeres como mínimo del 10%, en las nuevas promociones a puestos donde estén infrarrepresentadas y tomando como referencia el porcentaje de promociones en la empresa).

Indicadores de seguimiento	Datos comparativos de las promociones de los distintos años, con puesto de origen y puesto de destino, desagregados por sexo.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante el segundo año de la vigencia del plan. MEDIA 02/2025.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 4	Garantizar que en las promociones internas se contará con al menos el máximo posible de candidaturas del sexo infrarrepresentado. En el caso de que no sea posible se informará de las barreras encontradas en la presentación de candidaturas. En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia.
Indicadores de seguimiento	Número de candidaturas segregadas por sexo. Explicación de motivaciones en caso de no cumplir el porcentaje. Número de solicitudes seleccionadas y denegadas. Número de acciones de visualización de las mujeres promocionadas. Contenido de estas. Canales utilizados.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante el primer año de la vigencia del plan. ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 5	Visibilizar a las mujeres que promocionan dentro de la empresa.
Indicadores de seguimiento	Número de acciones de visualización de las mujeres promocionadas. Contenido de estas. Canales utilizados.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante el segundo año de la vigencia del plan. MEDIA 02/2025.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 6	En los procesos de promoción de puestos donde la mujer está infrarrepresentada, cuando se descarte a las candidatas femeninas se realizará un informe donde se debe indicar las razones por las que se ha descartado dicha candidatura.
Indicadores de seguimiento	Informe de las razones del descarte de dichas candidaturas.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante el segundo año de la vigencia del plan. MEDIA 02/2025.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida

ÁREA DE ACTUACIÓN 5: CONDICIONES DE TRABAJO

Objetivo específico 1: Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género.

Medida acordada 1	Análisis periódico de las condiciones de trabajo de la plantilla con perspectiva de género, revisando que se respete en todo momento el principio de igualdad y de no discriminación y garantizando la igualdad retributiva y de contratación en trabajos de igual valor.
Indicadores de seguimiento	Evaluación de las condiciones de trabajo de la plantilla con perspectiva de género.
Temporalización/Prioridad	Durante el segundo año de la vigencia del plan. MEDIA

Seguimiento/Evaluación	02/2025.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 2	Construir o habilitar espacios femeninos, como por ejemplo vestuarios, para facilitar la futura incorporación de mujeres.
Indicadores de seguimiento	Aplicación de la medida.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA – ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/6000€
Medida acordada 3	La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona.
Indicadores de seguimiento	Uniformes con patronaje femenino y masculino que no responde a estereotipos de género.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/15000€
Medida acordada 4	Crear una guía sobre reuniones eficaces con uso de medios telemáticos, convocatorias, duración y aprovechamiento.
Indicadores de seguimiento	Guía elaborada. Difusión de esta. Número de personas informadas. Evaluación de resultados.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante el segundo año de la vigencia del plan. MEDIA 02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 5	Realizar una entrevista de salida a las personas que causen baja, para conocer los motivos de las bajas voluntarias desagregadas por sexo, como mínimo un año de duración de contrato.
Indicadores de seguimiento	Número de bajas segregadas por género: Por causa, edad, nivel jerárquico, grupo profesional, tipo de contrato y tipo de jornada. Entrevista elaborada. Resultados de esta.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante el tercer año de la vigencia del plan. MEDIA 02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida

ÁREA DE ACTUACIÓN 5: CONDICIONES DE TRABAJO

Objetivo específico 2: Reducir la mayor parcialidad y temporalidad de las mujeres detectada en diagnóstico para igualar las condiciones de trabajo de hombres y mujeres en la empresa.

Medida acordada 1	Facilitar anualmente a la Comisión de seguimiento la información de la distribución de hombres y mujeres según área departamento, puesto, tipo de contrato y jornada.
Indicadores de seguimiento	Datos de distribución de la plantilla, departamento y puesto, tipo de contrato y jornada desagregados por sexo.
Temporalización/Prioridad	Durante el primer año de la vigencia del plan. MEDIA-ALTA

Seguimiento/Evaluación	02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 2	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.
Indicadores de seguimiento	Número de mujeres y hombres informados. Número de personas a las que se aplica la medida desagregado por sexo.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante el primer año de la vigencia del plan. ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 3	Cubrir los puestos de mayor jornada preferentemente con personal interno del sexo infrarrepresentado en aquellos puestos masculinizados, en las mismas condiciones de idoneidad y competencia, de manera que, de producirse una contratación externa (final) sea ésta la de menor número de horas.
Indicadores de seguimiento	Contrataciones realizadas por este procedimiento desagregadas por sexo.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante el primer año de la vigencia del plan. ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida

ÁREA DE ACTUACIÓN 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
Objetivo específico 1: Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.	
Medida acordada 1	Extender los derechos de conciliación a las parejas de hecho. Debidamente acreditadas en el registro de unión de parejas de hecho.
Indicadores de seguimiento	Número de solicitudes desagregadas por sexo durante el año.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante toda la vigencia del Plan. MEDIA- ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ Coste variable en función de la demanda.
Medida acordada 2	La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial a decisión de la persona trabajadora.
Indicadores de seguimiento	Número de suspensiones hechas desagregadas por sexo durante el año.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida

Medida acordada 3	Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de esta temporalmente por estudios. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual.
Indicadores de seguimiento	Número de solicitudes desagregadas por sexo durante el año.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ Coste variable en función de la demanda.
Medida acordada 4	Cambio de turno y/o movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes. Siempre que existan vacantes.
Indicadores de seguimiento	Proceso/canal que se ha establecido para la solicitud. Número de solicitudes, cambios efectivos, solicitudes denegadas y motivos de la denegación.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 5	Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores). Mejorar un año con respecto a lo que marca la ley en cada uno de los casos. De 3 a 4 años en el caso de menores. De 2 a 3 años en el caso de mayores dependientes.
Indicadores de seguimiento	Número de solicitudes y veces que se aplica, número de solicitudes rechazadas y motivación.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 6	Facilitar un proceso para la solicitud de adaptación horaria de la jornada, donde se incluya el compromiso de los responsables por facilitar dicha adaptación (siempre que las condiciones del centro de trabajo lo permitan) de forma que se evite en lo posible tener que acudir a reducir la jornada laboral, para atender a las cargas familiares (en caso de tener al cuidado a ascendientes dependientes y descendientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad). Este procedimiento contemplará los plazos de solicitud y tramitación.
Indicadores de seguimiento	Proceso/canal que se ha establecido para la solicitud. Número de solicitudes y veces que se aplica. Número de solicitudes denegadas y motivos de la denegación.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 7	Ofrecer jornadas continuas a padres/madres de niños de menos de 1 año con el fin de evitar reducciones de jornada. En la medida de las posibilidades del centro.
Indicadores de seguimiento	Número de solicitudes y veces que se aplica, número de solicitudes rechazadas y motivación.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ Coste variable en función de la demanda.

económica	
Medida acordada 8	Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para los trabajadores o trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.
Indicadores de seguimiento	Número de permisos concedidos, desagregados por sexo
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ Coste variable en función de la demanda.
Medida acordada 9	Facilitar la ausencia de la persona trabajadora en casos de emergencia familiar.
Indicadores de seguimiento	Número de ausencias registradas, desagregadas por sexo.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ Coste variable en función de la demanda.
Medida acordada 10	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, así como los permisos para las tutorías del centro de estudios de menores a cargo, con un máximo de 10 horas anuales. Superadas estas horas serán permisos no retribuidos o recuperables.
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica la medida.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ Coste variable en función de la demanda.
Medida acordada 11	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.
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica la medida.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 12	Se garantiza que los incentivos y gratificaciones no se verán perjudicados por el ejercicio de los derechos de conciliación a que se acojan las personas trabajadoras
Indicadores de seguimiento	Informe comparativo sobre los incentivos y gratificaciones del año anterior al disfrute del derecho y del año en el que se disfruta.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 13	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.
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica la medida.

Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 14	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 (vacaciones verano, navidad, semana santa, puentes).
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica la medida.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 15	La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas completas a 16 días.
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica la medida.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 16	Unificar lactancia y vacaciones tras el permiso por nacimiento.
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica la medida.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 17	Mejoras de excedencias por guarda legal o cuidados de personas dependientes. De 3 a 4 años en caso de menores. De 2 a 3 años en caso de personas dependientes.
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica la medida. Número de solicitudes rechazadas y motivación.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 18	Desarrollo de programa de teletrabajo flexible, en el que se valorarán aquellos puestos que pueden o no ser teletrabajables, pudiéndose aplicar el teletrabajo para días u horas en los términos que se establezcan en el programa.
Indicadores de seguimiento	Programa realizado y presentado. Puestos valorados, resultado de la valoración con los requisitos exigidos, número de personas que lo solicita, número de aceptados y número de rechazadas. Planificación para las personas que no cumplan los requisitos.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ Coste variable en función de la necesidad y adaptación

Medida acordada 19	Valorar la posibilidad de realizar una distribución irregular o no diaria de la jornada reducida, con especial atención para familias monoparentales o divorciados/as en régimen de custodia compartida, pudiendo incluso acumularla en días completos, contando con el mutuo acuerdo con el responsable del departamento.
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y veces que se aplica. Número de solicitudes rechazadas y motivación.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 20	Flexibilizar el permiso de hospitalización, pudiendo ejercerse mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario del hecho causante.
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica la medida.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ Coste variable en función de la demanda.
Medida acordada 21	Testar anualmente las medidas de conciliación implantadas con el fin de valorar su satisfacción y valorar nuevas medidas aún no incluidas.
Indicadores de seguimiento	Análisis del resultado de las encuestas realizadas.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. MEDIA-ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida

ÁREA DE ACTUACIÓN 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
Objetivo específico 2: Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre la plantilla.	
Medida acordada 1	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.
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica la medida.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 2	Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a los trabajadores hombres sobre las medidas de conciliación existentes.
Indicadores de seguimiento	Mensajes a través de la nómina semestralmente.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ Coste variable en función de la necesidad y adaptación

Medida acordada 3	Diseñar dentro de la intranet de la plantilla (o la página web de la compañía) un enlace para que el personal pueda conocer las medidas de conciliación y corresponsabilidad de las que dispone.
Indicadores de seguimiento	Desarrollo del enlace.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	A partir del tercer año de vigencia del Plan. MEDIA-BAJA 02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ Coste de desarrollo

ÁREA DE ACTUACIÓN 7: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Objetivo específico 1: Equiparar la presencia femenina a la masculina en las diferentes áreas y puestos de la empresa

Medida acordada 1

Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos tomando como referencia los datos de diagnóstico.

Indicadores de seguimiento

Distribución de la plantilla por puestos desagregada por sexo.

Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación

Anual. MEDIA-ALTA
02/2024.02/2025/.02/2026

Personal responsable/Dotación económica

RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida

Medida acordada 2

Realización de un análisis 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.

Indicadores de seguimiento

Informe.

Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación

Anual. ALTA
02/2024.02/2025/.02/2026

Personal responsable/Dotación económica

RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida

Medida acordada 3

Buscar candidaturas de mujeres en áreas o dptos. masculinizados, acudiendo a centros, entidades u organismos formativos que nos faciliten ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres en puestos y departamentos donde estén infrarrepresentadas (CV de mujeres para que los tengamos en cuenta para futuras vacantes).

Indicadores de seguimiento

Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica la medida.

Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación

Durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA
02/2024.02/2025/.02/2026

Personal responsable/Dotación económica

RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida

Medida acordada 4

Incrementar durante la vigencia del plan al menos un 5% la incorporación de mujeres en puestos y áreas en los que está infrarrepresentada.

Indicadores de seguimiento

Comparativa anual. En caso de no llegar, justificar la situación.

Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación

Durante la vigencia del plan. ALTA
02/2024.02/2025/.02/2026

Personal responsable/Dotación económica

RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida

ÁREA DE ACTUACIÓN 8: RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL

Objetivo específico 1: Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor.

Medida acordada 1	Realizar un registro salarial anualmente y una auditoría salarial al menos una vez durante la vigencia del plan. 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, especificando de modo diferenciado cada percepción desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extra salariales, así como los criterios para su percepción.
Indicadores de seguimiento	Estudio retributivo (anual), auditoría salarial (bianual) y poner en relación con la valoración de puestos de igual valor (durante la vigencia del plan).
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Varias (ver campo de arriba). MEDIA- ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 2	En caso de detectarse desigualdades, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor
Indicadores de seguimiento	Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Bianual. ALTA 02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 3	Revisar, con perspectiva de género, los criterios de los complementos y bonus, atendiendo a su proporcionalidad y teniendo en cuenta que no suponga discriminaciones para casos como las reducciones de jornada.
Indicadores de seguimiento	Informe de conclusiones de la revisión efectuada.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 4	Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, publicando los criterios de los complementos salariales variables.
Indicadores de seguimiento	Análisis de los conceptos salariales.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida

Áreas de mejora

ÁREA DE MEJORA 1: SALUD LABORAL	
Objetivo específico 1: Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia, y a aquellas enfermedades que se ha detectado estadísticamente/científicamente que tienen mayor incidencia en las mujeres.	
Medida acordada 1	Disponer de los resultados del informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.
Indicadores de seguimiento	Datos de siniestralidad por sexos y categoría.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	A la finalización del 1er año del plan y anual. MEDIA-ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 2	Se realizará o revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural.
Indicadores de seguimiento	Elaboración o revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA-ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 3	Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento.
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se aplica el protocolo y resultados.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. MEDIA-ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 4	Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.
Indicadores de seguimiento	Incorporación de la perspectiva de género.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA-ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 5	Traslado a los comités los cambios con la introducción de la perspectiva de género.
Indicadores de seguimiento	Número de comités a los que se ha trasladado.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA-ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026

Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 6	Los reconocimientos médicos que realiza la empresa tendrán en cuenta la perspectiva de género.
Indicadores de seguimiento	Modificaciones realizadas en los reconocimientos médicos para tener en cuenta la perspectiva de género.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 7	Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.
Indicadores de seguimiento	Incorporación de la perspectiva de género.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 8	Incluir la categoría de Equidad de género dentro de la Encuesta de clima laboral y/o riesgos psicosociales, e informar de los resultados a la comisión de seguimiento.
Indicadores de seguimiento	Informe a la Comisión de Igualdad sobre las preguntas incluidas y las respuestas en materia de igualdad incorporadas en la encuesta de clima laboral o riesgos psicosociales. Informar de las medidas tomadas al respecto a la Comisión.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	A partir del segundo año de la vigencia del plan. MEDIA 02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 9	Garantizar que donde no exista un espacio y/o mobiliario adecuado en los centros para los preceptivos descansos de la plantilla y las embarazadas y para el periodo de lactancia natural cuando se requiera, sea habilitado este. Siempre y cuando sea posible.
Indicadores de seguimiento	Informe sobre espacios disponibles en los centros de trabajo. Número de espacios habilitados por centro.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 10	Reunión con la persona responsable de Salud Laboral para la exposición de las medidas aplicadas con perspectiva de género en la Comisión de seguimiento.
Indicadores de seguimiento	Reunión.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA-ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida

ÁREA DE MEJORA 2: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo específico 1: Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.

Medida acordada 1	Revisión del procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, y testeo de su funcionamiento, así como establecer las correcciones necesarias si se detectasen deficiencias en su funcionamiento.
Indicadores de seguimiento	Revisión del protocolo.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Revisión al inicio del Plan, y actualización durante toda la vigencia del plan. MUY ALTA. 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 2	Formación específica a todas las personas que integran la Comisión de Investigación para asumir las funciones asociadas a la misma.
Indicadores de seguimiento	Número de cursos/horas, número de participantes y su contenido.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 3	Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.
Indicadores de seguimiento	Contenido y número de veces que se ha incluido.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 4	Formar a los delegados y delegadas de prevención en materia de acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.
Indicadores de seguimiento	Número de formaciones y número de horas.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/Coste en función del número de formaciones
Medida acordada 5	Realizar cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos, y a la comisión de seguimiento (titulares y suplentes) sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.
Indicadores de seguimiento	Número de cursos/horas, número de participantes y su contenido.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/6000€

ÁREA DE MEJORA 2: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo específico 2: Realizar un seguimiento de los casos de las víctimas de acoso sexual y por razón de sexo.

Medida acordada 1	Realizar acciones específicas de sensibilización para toda la plantilla en aquellos centros en los que haya habido casos.
Indicadores de seguimiento	Acciones y contenido de las mismas.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MUY ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 2	Presentación a la Comisión de Seguimiento de un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo, con las conclusiones de los procesos.
Indicadores de seguimiento	Elaboración del informe. Número de procesos y conclusiones.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida

ÁREA DE MEJORA 3: VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo específico 1: Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Medida acordada 1	Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.
Indicadores de seguimiento	Muestra de comunicaciones.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 2	La acreditación de la situación de víctima de violencia de género se podrá dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima...) o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el RDL 9/2018.
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se aplica.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida

Medida acordada 3	La empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo, siempre que sea posible con la actividad de la empresa.
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 4	La empresa reducirá la jornada de trabajo diaria de la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite, sin que se vean reducidas sus retribuciones salariales y/o extrasalariales, por el tiempo indispensable para que la víctima de violencia de género atienda a sus necesidades personales.
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ Coste variable en función de la demanda.
Medida acordada 5	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. Siempre y cuando existan plazas vacantes.
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 6	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 durante todo el periodo de suspensión que puede ir de los 3 meses hasta 24 meses.
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ Coste variable en función de la demanda.
Medida acordada 7	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 2 meses de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ Coste variable en función de la demanda.

Medida acordada 8	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.
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ Coste variable en función de la demanda.
Medida acordada 9	La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo.
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ Coste variable en función de la demanda.
Medida acordada 10	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. Siempre justificados documentalmente y adaptado a la legislación vigente.
Indicadores de seguimiento	Aplicación de la medida.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ Coste variable en función de la demanda.
Medida acordada 11	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. Siempre justificados documentalmente y adaptado a la legislación vigente.
Indicadores de seguimiento	Aplicación de la medida.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ Coste variable en función de la demanda.
Medida acordada 12	Posibilidad de acogerse al teletrabajo para la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite. Siempre que el tipo de actividad lo permita y adaptado a la legislación vigente.
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida

Medida acordada 13	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.
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH.
Medida acordada 14	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.
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 15	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.
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ Coste variable en función de la demanda.
Medida acordada 16	La empresa facilitará y asumirá el coste de la asistencia psicológica de la trabajadora víctima de violencia de género y/o agresión sexual reconocida judicialmente por el número de sesiones que el especialista estime adecuadas y sin superar, en su caso, las 20 sesiones totales anuales, ni el precio de 55 euros por sesión. La empresa lo abonará contra factura presentada.
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ Coste variable en función de la demanda.
Medida acordada 17	La empresa concederá una ayuda económica de una mensualidad de salario en jornadas inferiores al 50% y media mensualidad en jornadas completas, en el caso de traslado de la mujer víctima de violencia de género a otro centro de la empresa para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes.
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ Coste variable en función de la demanda.

Medida acordada 18	Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género.
Indicadores de seguimiento	Colaboraciones establecidas y número de mujeres víctimas contratadas.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida

ÁREA DE MEJORA 4: COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Objetivo específico 1: Fomentar una cultura e imagen igualitaria entre mujeres y hombres en la empresa tanto a nivel interno como externo.

Medida acordada 1	Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización del lenguaje e imágenes no sexistas.
Indicadores de seguimiento	Formaciones realizadas. MEDIA
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 2	Realizar y difundir una Guía de lenguaje inclusivo y difusión externa e interna.
Indicadores de seguimiento	Publicación de la guía y número de personas a las que se entrega.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	A partir del segundo año de vigencia del plan. MEDIA 02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida

ÁREA DE MEJORA 4: COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Objetivo específico 2: Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa y realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.

Medida acordada 1	Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tabloneros de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.
Indicadores de seguimiento	Creación de la sección y contenidos de la misma.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA-ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida

Medida acordada 2	Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.
Indicadores de seguimiento	Creación del espacio y contenidos.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA-BAJA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 3	Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.
Indicadores de seguimiento	Número de veces.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA-ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 4	Incluir en la acogida de nuevas incorporaciones información específica sobre el Plan de Igualdad, protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y el protocolo de protección y ayuda a las víctimas de violencia de género (en el caso de haberla incluido como anexo).
Indicadores de seguimiento	Documento redactado.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 5	Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
Indicadores de seguimiento	Diseño y difusión de la campaña.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 6	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.
Indicadores de seguimiento	Número de personas informadas.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MUY ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 7	Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.
Indicadores de seguimiento	Espacio en la memoria.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA-ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida

Medida acordada 8	Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.
Indicadores de seguimiento	Aplicación de la medida.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA-ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida

ÁREA DE MEJORA 4: COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Objetivo específico 3: Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.

Medida acordada 1	Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.
Indicadores de seguimiento	Campaña y contenido.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 2	Colaborar con el Instituto de la Mujer u organismo competente en su momento, en las distintas campañas.
Indicadores de seguimiento	Colaboraciones.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida

ÁREA DE MEJORA 4: COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Objetivo específico 4: Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad.

Medida acordada 1	Difundir mediante un folleto informativo y/o a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación recogidos en la norma y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación.
Indicadores de seguimiento	Folleto y número de personas informadas.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 2	Realizar una campaña el día nacional de la conciliación y corresponsabilidad familiar (23 de marzo), promoviendo el compromiso de la empresa con esta materia y la igualdad, para promover esta cultura entre todo el personal.
Indicadores de seguimiento	Campaña y contenido.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA-ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 3	Visibilizar el uso de los permisos y medidas de conciliación y corresponsabilidad.
Indicadores de seguimiento	Acciones y contenido.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA-ALTA 02/2024.02/2025/.02/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida

Comisión de Seguimiento

Finalidad

Con el fin de realizar la evaluación periódica de las acciones y el seguimiento del plan de igualdad se ha creado una Comisión de seguimiento y evaluación. Actuará de elemento dinamizador de las acciones. Los indicadores establecidos en las medidas del Plan, deberán realizarse por CNAES, para analizar la evolución en cada una de las actividades.

Objetivos

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- Analizar el proceso de desarrollo del Plan, determinando las actuaciones que se han realizado, las que están en proceso de realización y las que no se han realizado.
- Averiguar el tipo de dificultades encontradas para el desarrollo de cada actuación.
- Reflexionar sobre la necesidad de continuar con el desarrollo de las acciones.
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades de acuerdo con el compromiso adquirido.

Funciones

- Planificación de acciones.
- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el plan de igualdad.
- Participación y asesoramiento en las medidas previstas en el plan de igualdad.
- Elaboración de un informe anual para reflejar:
 - o El grado de cumplimiento de los objetivos propuestos
 - o La eficacia de las medidas puestas en marcha
 - o La propuesta de medidas correctoras.

Composición

Por la parte empresarial:

Belén Andrade Fachal, Responsable RRHH,
Leomar Ruiz Medina, Director Regional.

Personas sustitutas:

Pedro David Martín Rojas, Director Técnico del Dpto. de Prevención de Riesgos Laborales, Calidad y Medio Ambiente
María Del Val Fernández Librero, Directora Regional.

Por la parte social:

RAQUEL HIJOSA CARRACEDO (Adjunta a la secretaria de mujeres de CCOO del hábitat), o persona designada por el sindicato CCOO

FUNCIONES

Por parte de la **Comisión de Seguimiento** se establecerán mecanismos que permitan realizar un seguimiento periódico de los resultados derivados de las medidas adoptadas que este Plan recoge. Se trata de determinar la pertinencia de los objetivos, su grado de realización, la eficiencia, la eficacia, las repercusiones y la viabilidad del Plan.

Se elaborará un **informe anual**, salvo en aquellos casos donde se haya acordado una primera revisión de los indicadores a los seis meses de la aprobación del Plan, en dicho informe debe quedar reflejado el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa. Durante las reuniones de seguimiento del plan se irán detectando las nuevas necesidades, así como el reajuste de las medidas y su puesta en marcha.

Las posibles discrepancias que puedan surgir durante la vigencia del Plan de Igualdad se tratarán durante las reuniones de la Comisión de Seguimiento, cualquier modificación se deberá autorizar por la mayoría de integrantes de la misma.

La proposición de nuevas medidas para mejorar el cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas puestas en marcha y en consecuencia a las necesidades de la plantilla; se trasladará a la dirección para su negociación o aprobación por parte de la Comisión de Seguimiento.

REVISIÓN Y/O MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD (INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUEDAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN DEL PLAN)

Para la resolución de posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del Plan de Igualdad, la Comisión de Seguimiento establecerá una nueva reunión de la Comisión Negociadora, en orden a resolver la situación presentada

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, el mismo deberá revisarse, en todo caso, si concurre cualquier circunstancia prevista en el artículo 9.2 del RD 901/2020, será objeto de revisión si concurren alguna de las siguientes circunstancias, entre otras:

1. Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
2. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
3. Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

Todo lo recogido en las fichas de medidas podrá ser modificación por decisión de la Comisión de Seguimiento de Igualdad, cuando concurren alguna/as de las siguientes circunstancias:

- Detección de errores en el entendimiento o la implantación de una medida, que impidan su uso, o fomenten un uso inadecuado de la misma.

- Detección que la medida propuesta no alcance el objetivo previsto, siendo necesario el acuerdo sobre la implantación de una distinta.
- No tener los indicadores correctos o suficientes para el posterior seguimiento del impacto.
- Que la empresa elimine el puesto designado como responsable de una medida, y sea necesario buscar otro que pueda suplir las mismas competencias.
- Que se detecte que el período establecido es insuficiente o, por el contrario, demasiado extenso para poder detectar los factores a analizar correctamente

La **Comisión de Seguimiento** acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico, medidas, y cualquier otro aspecto del Plan de Igualdad, debiendo proponer a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad aquellas modificaciones que resulten necesarias. Será la Comisión Negociadora la que deba aprobar por mayoría de sus miembros y en las condiciones que determina su Reglamento, cualquier modificación del presente Plan de Igualdad, levantándose la correspondiente acta al efecto.

Para llevar a cabo los cambios indicados, la Comisión Negociadora convocará una reunión para el debate y seguimiento de las nuevas medidas, cuya adopción del nuevo cambio requerirá el acuerdo de la mayoría.

En el supuesto de llegar a aplicarse finalmente el cambio, deberá difundirse el mismo a través de la Intranet, o el canal que considere apropiado la Dirección de la Empresa para el conocimiento de la plantilla.

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas que componen la Comisión.

En el supuesto de que las partes negociadoras no alcancen un acuerdo, el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir durante la vigencia del Plan, será la adhesión a procedimientos de solución autónoma de conflictos, como instrumento alternativo al proceso judicial para dar solución a las misma. Si se dieran estas circunstancias el órgano de mediación será el SIMA.

EVALUACIÓN

La evaluación va a proporcionar informaciones útiles y fidedignas, que permitirán integrar las enseñanzas extraídas en los mecanismos de adopción de decisiones. Esta debe ser sistemática, concisa y objetiva favoreciendo la comparación y la extracción de información creíble y útil, que pueda traducirse en medidas concretas aplicables en el Plan. Dicha evaluación se realizará por actividades dentro de la compañía, para poder analizar la evolución en cada uno de los CNAES

La **Comisión de Seguimiento se reunirá periódicamente en el plazo determinado en el Plan para analizar el alcance de las medidas del Plan**, y el seguimiento por parte de la plantilla, y emitir un informe valorando el grado de cumplimiento incluyendo las recomendaciones pertinentes. Se ha establecido que la primera reunión se celebrará el próximo 28 de junio de 2023.

EVALUACIÓN	
Evaluación del proceso	Identifica el nivel de desarrollo de las medidas emprendidas por medio de las actuaciones planificadas y el tipo de dificultades encontradas. <ul style="list-style-type: none"> - Nivel de desarrollo de las actuaciones emprendidas. - Grado de dificultad encontrado en el desarrollo de las actuaciones. - Cambios producidos en las actuaciones y desarrollo del Plan, atendiendo a su flexibilidad.
Evaluación de resultados	Identifica la consecución de los objetivos específicos establecidos en el Plan a través del grado de cumplimiento y adecuación de las actuaciones. <ul style="list-style-type: none"> - Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan. - Nivel de corrección de las desigualdades. - Grado de consecución de los resultados esperados.
Evaluación del impacto	<ul style="list-style-type: none"> - Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la entidad. - Grado de acercamiento de la igualdad a la plantilla. - Cambios en la cultura y de actitudes en la entidad.

Para la evaluación del Plan se utilizará una metodología que garantice la obtención de información y permita dar cuenta de los resultados obtenidos para valorar el grado de ejecución del Plan, separados por CNAES.

Este modelo de evaluación se basará en tres dimensiones con tres niveles de análisis: medidas, objetivos y áreas.

COMUNICACIÓN

La **Comisión de Seguimiento** instrumentará las medidas de comunicación acordadas en el presente Plan y se divulgarán de manera que lleguen a toda la plantilla, así como a las demás entidades y lugares donde se desarrollen actividades por parte de la empresa como medio de **difusión** de las medidas acordadas y compromiso de la empresa con la Igualdad de Oportunidades.

Buzón de comunicaciones: ifs-plandeigualdad@irv-if.com

Se ha habilitado un buzón de comunicaciones a través de una cuenta de correo que se ha facilitado a todos los trabajadores de la compañía. Esta cuenta de correo interno tiene como objetivo **canalizar la comunicación entre la plantilla de la compañía y el Agente de Igualdad**, quien recogerá las quejas, sugerencias y/o ideas para su estudio y elevación si procede a la Comisión de Igualdad.

El carácter del mismo será absolutamente confidencial, a través de tres vías:

- No será necesario identificarse, pudiendo utilizarse correo externo para la comunicación con el mismo.
- Quien sea Agente de Igualdad velará por la confidencialidad de las personas trabajadoras que quieran comunicarse, estableciendo como principio básico de esta comunicación que lo

primordial es el mensaje, y no la identidad de su emisor.

- Envío automático de respuesta, con el compromiso de la Compañía de confidencialidad del texto expuesto, así como de la figura del emisor del mismo.

Así mismo, se procurará asegurar la comunicación de la plantilla tanto con la Comisión de Igualdad como con el Agente de Igualdad, también a través de las distintas Direcciones Regionales, quienes informarán de cualquier asunto que consideren del interés en esta materia

Protocolo para la Prevención y Actuación sobre el Acoso Sexual o por Razón de Sexo en el ámbito laboral

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

1. PRINCIPIOS

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

Por su parte, Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 48 encomienda a *"el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo"*,

Como parte del proceso de negociación, la Dirección de la empresa y la Parte Social elaboran y acuerdan el presente protocolo.

De acuerdo con estos principios, ambos se comprometen a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona, los derechos y valores a los que se ha hecho referencia, estableciendo un procedimiento (método) que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones relativas al acoso sexual o por razón de sexo, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

A tales efectos, la empresa expresa su deseo de que todo el personal contratado sea tratado con dignidad, no permitiendo ni tolerando ningún tipo de conducta de acoso sexual y/o por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual. Todas las personas de la empresa tendrán la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad y la igualdad de trato de todas las personas. El personal con responsabilidad en virtud de su cargo deberá tener especialmente encomendada la tarea de garantizar y prevenir que no se produzcan situaciones de ningún tipo de acoso sexual y por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual dentro de su ámbito.

Igualmente, la Parte Social contribuirá a ello sensibilizando a las plantillas e informando a la Dirección de la empresa de cualquier problema del que pudiera tener conocimiento y vigilará el cumplimiento de las obligaciones de la empresa en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

2. OBJETIVO DEL PRESENTE PROTOCOLO

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual y acoso por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual.

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención (del acoso) y la reacción de la empresa frente a denuncias por acoso sexual o por razón de sexo, por lo que se dictaminan dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual o susceptibles de constituir el mismo.
2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso sexual o por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual, por parte de alguna persona trabajadora.

3. DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO

3.1 Acoso sexual

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define en su artículo 7.1 y 7.2 el acoso sexual y el acoso por razón de sexo respetivamente. Ambos se consideran actos discriminatorios.

Según el artículo 7.1 constituye **acoso sexual** *“cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.”*

La OIT, en la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, señala la diferenciación entre chantaje sexual y el ambiente laboral hostil, como dos formas bajo las cuales puede presentarse el acoso sexual. Estos conceptos aparecen también en la Recomendación de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo y son recogidos por la Ley 3/2007.

Conductas constitutivas de acoso sexual

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas en la medida en que las conductas de acoso sexual no son libremente aceptadas por la persona que es objeto de ellas. En especial es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos desarrollados en el ámbito laboral, que se dirijan a una persona con la intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no libremente aceptada. En determinadas circunstancias un único incidente puede constituir acoso sexual.

La agresión sexual se considera un delito y está tipificado en el Código Penal.

CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL AMBIENTAL. – Consisten en comportamientos de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tienen como consecuencia producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo y humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Entre ellas:

- Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde contacto físico deliberado, como tocamientos innecesarios y no solicitados, hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario; agresiones físicas.
- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual, vida privada de la persona, que afecten a su integridad e indemnidad sexual; agresiones verbales deliberadas.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. La persecución reiterada y ofensiva contra la integridad sexual, mediante cartas, o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.

CONDUCTAS DE INTERCAMBIO. - Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros/as o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

3.2 Acoso por razón de sexo.

Por su parte, Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007 el **acoso por razón de sexo** se define como "*cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.*"

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Serán conductas constitutivas de acoso por razón de sexo o de carácter discriminatorio, entre otras:

- Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o con el cuidado de menores.
- Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempeño, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc.).
- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.
- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.

- Chistes, burlas que ridiculicen el sexo.
- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.

En ningún caso estos ejemplos de conductas pretenden ser una enumeración detallada de todas las conductas posibles que sean susceptibles de ser consideradas situación de acoso sexual o por razón de sexo. En cada caso se deberá evaluar el impacto de la conducta.

4. MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

Con el objetivo de prevenir, desalentar, evitar y sancionar los comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo, la empresa adoptará las siguientes medidas:

- Difusión a la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso sexual o por razón de sexo. Se publicará este protocolo en la intranet de la empresa y en todos los medios de comunicación que se dispongan, de forma que todo el personal lo conozca y sepa la intervención a seguir ante los casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad. Así mismo, se desarrollarán campañas de sensibilización, por medio de charlas, jornadas, folletos, material informativo y cualquier otro medio que se estime necesario, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Diagnóstico previo de la situación real de las mujeres y hombres de la empresa en sus condiciones de trabajo conforme a lo acordado entre la empresa y la Parte Social. Se dispondrá anualmente de datos desagregados por sexo, sobre intervenciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. La publicación de estos datos se hará con el máximo de profesionalidad y se mantendrá, en todo momento, el anonimato de las personas afectadas.
- Se dará formación específica sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo a toda la plantilla. Se iniciará esta formación por aquellos colectivos que, por su organigrama o por antecedentes, son más susceptibles de acoso y a las personas que van a dar apoyo a la víctima.
- Se asegurará que en las evaluaciones de riesgos psicosociales y de clima laboral se incluyan preguntas relativas al acoso sexual o por razón de sexo.
- Se favorecerá la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador/a, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo. Los supervisores/as y encargados/as velarán en el inicio por evitar el aislamiento de las nuevas incorporaciones.
- Se prohíben las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.

- Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho colectivo/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se deriven de su incumplimiento, y procederá a poner en marcha el protocolo.

Se mantendrá actitud activa en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de las personas trabajadoras.

5. AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Este procedimiento afecta a todas las personas vinculadas contractualmente a la empresa, ya sea mediante contrato mercantil, laboral o de confianza y deberá ser respetado por el personal de cualquier empresa colaboradora que opere en los centros de trabajo de la empresa.

El presente protocolo tendrá una vigencia de cuatro años, desde la fecha de aprobación del Plan (27 de diciembre de 2022), sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación y acuerdo correspondiente con la Parte Social.

6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN E INTERVENCIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar, con todos los medios posibles, que la situación se repita.

Asimismo, cualquier persona empleada que conozca la existencia de un presunto caso de acoso sexual o por razón de sexo deberá comunicarlo a la mayor brevedad posible a través de alguno de los cauces señalados en el presente Protocolo. Es preciso destacar que, tanto la tolerancia de las conductas de acoso, como el encubrimiento deliberado y de mala fe de las mismas, si fueran conocidas, pueden tener efectos disciplinarios de acuerdo con la normativa vigente.

GARANTÍAS que acompañarán al procedimiento:

- Diligencia y celeridad: El procedimiento de investigación y resolución será de tramitación urgente, ágil y rápido, con diligencia y sin demoras indebidas. Ofrecerá credibilidad, transparencia y equidad, realizándose con la debida profesionalidad y exhaustividad sobre los hechos denunciados, de forma que pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- Respeto y protección a las personas: adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras.

Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor discreción, prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Durante el procedimiento se garantizará la protección, seguridad y salud de la persona presuntamente acosada.

- Acompañamiento e información: Las personas implicadas podrán hacerse acompañar bien por las organizaciones sindicales o bien por alguien de su confianza o a ser asistidas legalmente a lo largo de todo el proceso, así como a estar informadas de la evolución de la denuncia.
- Respeto a los derechos de las partes: La investigación de la denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. El Protocolo ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.
- Imparcialidad y contradicción: El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- Confidencialidad y anonimato: Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.
- Preservación de la identidad: Por ello, desde el momento en que se formule la reclamación, queja o denuncia, las personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos alfanuméricos identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas y que vean preservada su identidad.
- Sigilo: Es el deber que tienen las personas implicadas en los procedimientos previstos en este Protocolo de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las reclamaciones, quejas y denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la/s persona/s cuyas conductas de acoso sexual y por razón de sexo resulten acreditadas.
- disciplinario de aplicación para las faltas muy graves conforme al convenio colectivo.

7. EQUIPO DE-INVESTIGACIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Dada la especificidad del acoso, así como la necesidad de confidencialidad y sigilo, se creará un Equipo de Investigación del Acoso Sexual y por Razón de Sexo que estará compuesto por personas que deberán cumplir las condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento. Para ello estarán formadas en materia de acoso sexual y por razón de género o se les formará de no tener esta formación. Serán designadas de común acuerdo entre la Dirección y la Parte Social.

El equipo estará formado por: dos personas técnicas de Recursos Humanos y otros dos de la Parte Social en comité paritario.

No podrán tener relación de dependencia inmediata o parentesco con cualquiera de las partes, Tampoco podrán formar parte de este equipo quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.

Este equipo tendrá las funciones de:

- a) Recibir todas las denuncias por acoso sexual o razón de sexo.
- b) Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que dispondrá por parte de la Dirección de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener en relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias del centro, debiendo toda la plantilla prestar la debida colaboración que por parte del Equipo se le requiera. Pudiendo recopilar información cualitativa y cuantitativa de los indicadores del servicio de prevención.
- c) Recomendar y gestionar ante el Departamento de Recursos Humanos las medidas cautelares que estime convenientes, para las personas implicadas sin menoscabo de sus condiciones laborales. (ejemplo teletrabajo, etc.)
- d) Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado.
- e) Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y por razón de sexo
- f) Velar por las garantías comprendidas en este Protocolo.
- g) Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo.

En el caso de recomendar la apertura de expediente disciplinario, este Equipo de Investigación trasladará al instructor o instructora desinada por la Dirección toda la información y documentación del mismo, finalizando la función investigadora.

8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

1. Fase de denuncia

La presentación de reclamación, queja o denuncia puede realizarse, siempre con el consentimiento por parte de la víctima, por:

- a) toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo, que se considere víctima de acoso sexual o por razón de sexo,

- b) o cualquier otra persona de la empresa que tenga conocimiento de la existencia de una conducta de acoso sexual o por razón de sexo.

La denuncia se realizará por escrito, conforme al modelo establecido al efecto.

Esta denuncia se remitirá debidamente cumplimentada a la dirección de correo electrónico ifs.plandeigualdades@irv-if.com

También se podrá interponer ante la Dirección de Recursos Humanos o por la parte social mediante registro físico de la misma, que la remitirán al buzón de denuncia para su tramitación.

Requisitos de la denuncia

La denuncia se realizará siempre por escrito. Las personas responsables de la instrucción del procedimiento le asignarán un número de expediente en el plazo máximo de dos días desde la presentación de la denuncia.

La denuncia deberá contener la siguiente información (se adjunta modelo):

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.
- Identificación de la persona presuntamente acosadora y puesto que ocupa.
- Identificación de la presunta víctima y puesto que ocupa.
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuándo se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.)
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
- Firma de la persona denunciante en prueba de conformidad.

La persona que presente una denuncia recibirá un escrito con el nombre, DNI y firma de la persona que recibe la denuncia, fecha en la que hace entrega de la misma y número de expediente. Respuesta de recibí vía email por el agente de igualdad.

2.- Fase de investigación

Todo el proceso deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad y sigilo por parte de los componentes el Equipo de Investigación del Acoso sexual y por razón de sexo.

La Dirección de Recursos Humanos, en contacto con el equipo de tratamiento de los casos de acoso se reunirá en un plazo no superior a 72 horas hábiles. Comité de instrucción y RRHH se reunirán.

Cuando la queja no responda a ninguna situación de acoso sexual o por razón de sexo, tal y como éste ha sido definido, el Equipo comunicará la Dirección de Recursos Humanos este hecho y lo comunicará

a la parte denunciante, motivando suficientemente su decisión. En el caso que se detecte cualquier otro tipo de acoso se trasladará al Comité de investigación pertinente para que se haga cargo del caso y dando por finalizado el procedimiento.

En cambio, cuando la queja denuncie un acoso sexual o por razón de sexo se procederá a seguir una fase de investigación.

2.1. Procedimiento abreviado

La finalidad del procedimiento abreviado es la actuación rápida y ágil por parte de la empresa, al objeto de resolver la situación denunciada.

Las personas instructoras se encargarán de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y la denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria.

El procedimiento se iniciará a petición de la persona acosada o de cualquier otra que sea testigo del acoso, mediante la comunicación por los medios referidos anteriormente

Apertura del procedimiento

El Equipo de Investigación, en procedimiento abreviado, citará a las partes involucradas y a aquellas personas que puedan aportar información relevante, en un plazo razonable sin demoras no justificadas como norma general no mayor de 5 días hábiles contados a partir de la fecha de recepción de la denuncia por parte comité de investigación, a una entrevista cuya finalidad será el esclarecimiento de los hechos.

Su objetivo será resolver el problema de una forma ágil, en las ocasiones en que el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, sea suficiente para que se solucione el problema.

Informe previo

Finalizada la entrevista y **en el plazo máximo de 5 días hábiles sin demora justificadas** el Equipo deberá elaborar un informe en el cual se expresará el resultado de la investigación y la propuesta, que podrá suponer el cierre del procedimiento o la continuación de las investigaciones a través de un procedimiento formal. En todo caso, la Dirección tomará medidas para evitar a la persona acosada su exposición a la situación denunciada.

En el caso de dar traslado de este expediente a un procedimiento formal, se evitará una revictimización secundaria haciendo pasar a la víctima por sucesivas entrevistas y declaraciones rememorando un momento o momentos de su vida que pretende olvidar.

El informe deberá contener una relación sucinta de los hechos y pruebas aportadas por las personas entrevistadas. En el acta se expresarán las medidas propuestas, cuya finalidad será la de prevenir cualquier otra situación futura.

En el supuesto de que la situación no se pueda solucionar manifestando a la persona denunciada la necesidad de modificar su comportamiento o cuando la gravedad de los hechos así lo indique, se dará

paso al procedimiento formal.

2.2. Procedimiento formal

Según la gravedad de los hechos, el Equipo de investigación del acoso sexual y por razón de sexo podrá solicitar a la Dirección de Recursos Humanos la adopción de medidas cautelares, para la separación de las personas implicadas sin menoscabo de sus condiciones laborales.

Durante la instrucción se dará trámite de audiencia a todas las personas afectadas y testigos, practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias. La intervención de los testigos tendrá un carácter estrictamente confidencial. Dicho trámite de audiencia incluirá, como mínimo, una entrevista privada con la persona supuesta acosadora en la que pueda defenderse de las acusaciones que contra ella se hayan vertido. En la misma podrá ir acompañado/a.

Una vez iniciada la investigación, si la víctima así lo desea, solo declarará una vez, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizando su confidencialidad y la agilidad en el trámite.

Durante todo el proceso la víctima podrá ser asistida por la parte social o por quién considere.

En todo momento se respetará la decisión que sobre la situación del procedimiento adopte la persona acosada.

2.3. Finalización del proceso

El expediente investigador estará encaminado a comprobar y averiguar los hechos y no durará más de 30 días laborables, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar el plazo por un tiempo imprescindible.

Finalizada la instrucción 30 días laborales, el Equipo de investigación del Acoso sexual y por razón de sexo emitirá el informe en el cual se dejará constancia de los hechos, realizando una valoración de los mismos y proponiendo, en su caso, medidas correctoras e incluso, sancionadoras. Este Informe será remitido a la Dirección de Recursos Humanos Se remitirá a la personal denunciada y denunciante carta de información del proceso y las conclusiones del Comité investigador.

Corresponderá a la Dirección de Recursos Humanos la imposición de las medidas disciplinarias propuestas por el Equipo de Investigación.

Elaboración del informe

El informe debe incluir la siguiente información:

- Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Descripción de los principales hechos del caso.
- Resumen de las diligencias practicadas.
- Valoración final con las aportaciones particulares que pudiera haber y pruebas de medidas.

- Determinación expresa de la existencia o no de acoso.
- Firma de los miembros del equipo investigador.

3.- Acciones a adoptar derivadas del procedimiento

Si se determina la *existencia de acoso*, se dará traslado del informe final acordado a la Dirección de RRHH, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan, decisión que se tomará en el plazo máximo de 10 días laborales.

Si la sanción impuesta no determina el despido de la persona agresora, se tomarán las medidas oportunas para que aquélla y la víctima no tengan contacto convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado que será estudiado por la empresa. Medidas que no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.

En el caso de que se haya probado que *no existe acoso*, se archivará el expediente.

Si con motivo de la investigación realizada, se constata la *inexistencia del acoso*, pero se pone de manifiesto que subyace un *conflicto personal relevante* generado por el trabajo, el Equipo de Investigación trasladará esta conclusión a su informe para que la Dirección de RRHH actúe en consecuencia.

No obstante lo anterior, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que la persona denunciante del acoso ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la empresa podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual se establecen en el Estatuto de los Trabajadores.

9. MEDIDAS A ADOPTAR TRAS LA FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO EN EL QUE SE HA CONSTATADO EL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

Finalizado el procedimiento, el Equipo de investigación del Acoso sexual y por razón de sexo podrá proponer las siguientes medidas:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador/a acosado/a, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a acosado/a.
- La empresa tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido en IT un periodo prolongado.
- Se guiará y harán las gestiones necesarias para que el tiempo que haya podido permanecer de baja por motivo de la situación de acoso sexual y por razón de sexo sea estudiado por el INSS y la mutua y asimilada a un accidente laboral en relación a las prestaciones de IT.

- Reiteración de los estándares éticos y morales.
- Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL PROTOCOLO PARA LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO (EN CASO DE QUE NO EXISTA COMISION DE IGUALDAD O COMISION DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD)

Se creará una comisión de atención a las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, paritaria, que deberá efectuar el seguimiento del presente protocolo. Al efecto realizará las siguientes funciones:

1. Se reunirá anualmente para revisar las denuncias de acoso, y elaborará un informe conjunto de sus actuaciones, que será entregado a la Dirección y del que se dará publicidad a la totalidad de la plantilla. El citado informe deberá respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.
2. Elaborará un informe anual para asegurar la eficacia y confidencialidad del protocolo y adaptarlo si se considera necesario.

11. Otras consideraciones

Todas las personas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Protocolo tienen derecho a utilizar este procedimiento con garantías de no ser objeto de intimidación ni de trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Esta protección se extenderá a todas las personas que intervengan en dicho procedimiento. Por lo que se prohíbe expresamente cualquier represalia por este motivo contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo frente a sí mismo o frente a terceros. Salvo demostración de mala fe en los términos definidos en la investigación de la denuncia.

La utilización de este Protocolo no impide que cualquier persona comprendida en el ámbito de aplicación del mismo pueda acudir en cualquier momento a la vía jurisdiccional civil, penal, social o administrativa para ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva.

MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL Y /O POR RAZÓN DE SEXO

SOLICITANTE			
<input type="checkbox"/>	Persona afectada	<input type="checkbox"/>	Recursos Humanos
<input type="checkbox"/>	Representación de la plantilla	<input type="checkbox"/>	Servicio de prevención
<input type="checkbox"/>	Departamento personas afectada (indicar):		
<input type="checkbox"/>	Otros (indicar):		
TIPO DE ACOSO			
<input type="checkbox"/>	Acoso sexual	<input type="checkbox"/>	Acoso por razón de sexo
<input type="checkbox"/>	Sin especificar	<input type="checkbox"/>	
DATOS DE LA PRESUNTA PERSONA AFECTADA			
Nombre y Apellidos			
DNI/NIE		Teléfono de contacto	
Sexo		Correo de contacto	
DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA			
Centro de trabajo		Puesto de trabajo	
DATOS DE LA PRESUNTA PERSONA ACOSADORA			
Nombre y Apellidos			
DATOS PROFESIONALES DE LA PRESUNTA PERSONA ACOSADOR			
Centro de trabajo		Puesto de trabajo	

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS			
Descripción cronológica y detallada con lugares y fechas (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, y puestos que ocupan)			
POSIBLES TESTIMONIOS	<input type="checkbox"/>	SI	<input type="checkbox"/>
En caso afirmativo indicar nombre y apellidos:			
DOCUMENTACIÓN ADJUNTA	<input type="checkbox"/>	SÍ	<input type="checkbox"/>
En caso afirmativo detallar			
SOLICITUD			
<input type="checkbox"/> Solicito el inicio del protocolo de prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo.			
Localidad y fecha:		Firma de la persona solicitante.	
Firma y DNI del receptor de la solicitud			
Nº expediente:			

Este documento se entregará a:

<input type="checkbox"/>	Responsable de RRHH	<input type="checkbox"/>	Comisión de igualdad
<input type="checkbox"/>	Parte social del consejo social	<input type="checkbox"/>	

Ámbito aplicación: Toda la Empresa de Mitie Facilities Services

Vigencia: desde la aprobación del Plan de Igualdad hasta su finalización.

FIRMAS:

Por la empresa

Por la parte social

Centros con RLPT

PEDRO DAVID MARTIN ROJAS, Director Técnico del Dpto. de Prevención de Riesgos Laborales, Calidad y Medio Ambiente

Dña ROSA MOTA FIGUEROA (CCOO del HABITAT)

D. OSCAR GARCIA SANCHEZ, Director Regional.

Dña. CLAUDIA TURCIOS GOMEZ (CCOO del HABITAT)

Dña. MARIA DEL VAL FERNANDEZ LIBRERO, Coordinadora del Plan de Igualdad y Directora Regional.

Dña. MARIA DEL CAMPO MATIAS RODRIGUEZ (SITEIB)

D. LEOMAR RUIZ MEDINA, Director Regional

Dña. MIQUELA PUJADAS BUSQUETS (SITEIB) Asesora

Dña. REMEDIOS PASCUAL PASCUAL, Responsable Relaciones Laborales.

Centros sin RLPT

Dña. RAQUEL HIJOSA CARRACEDO
(adjunta a la secretaria de mujeres de CCOO del HABITAT)

Dña. NOEMI MASFERRER CASAS (FeSMC-UGT).