

PLAN DE IGUALDAD

**MITIE INTEGRBA BALEARES,
S.L.**



2023



Índice

1. Ficha Técnica	4
2. Características generales	5
01. Organigrama	6
3. Estructura	7
4. Comisión negociadora de igualdad	8
5. Diagnóstico	9
01. Condiciones generales y condiciones de trabajo	11
02. Proceso de selección, contratación y bajas definitivas	22
03. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina	30
04. Promoción profesional	36
05. Formación	37
06. Derecho de corresponsabilidad	38
07. Infrarrepresentación femenina	40
08. Salud laboral	41
09. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo	44
10. Violencia de género	45
11. Comunicación e identidad corporativa	46
12. Conclusiones y objetivos de mejora	47
13. Anexo: Encuesta a la plantilla	49
6. Retribuciones y auditoría salarial	56
01. Retribuciones salariales	57
02. Auditoría salarial	59
a) Introducción	59
b) Valoración de puestos de trabajo	60
c) Política retributiva	63
d) Diferencias salariales	64
e) Conclusiones	67
7. Plan de Igualdad	70
01. Objetivos y definiciones	70
02. Áreas de actuación	71
03. Áreas de mejora	91
04. Comisión de seguimiento	101
8. Protocolo para la Prevención y Actuación sobre el Acoso Sexual o por Razón de Sexo en el ámbito laboral	106

FICHA TÉCNICA						
DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	MITIE INTEGRBA BALEARES, S.L.					
CIF	B65657355					
Domicilio social	Calle Cala Blanca, 15 – POL SON FUSTER (Palma de Mallorca)					
Forma jurídica	Sociedad Limitada					
Año de constitución	2011					
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD						
Nombre	José Luis García Hurtado					
Cargo	Director General					
ACTIVIDAD						
Sector actividad	La formación, fomento y creación de empleo, principalmente para personas con diversidad funcional.					
CNAE	8121 - Limpieza de edificios y locales / limpieza general 6399 Otros servicios de información n.c.o.p.					
Convenio colectivo	Varios convenios					
DIMENSIÓN						
Personas trabajadoras	Mujeres	35	Hombres	16	Total	51
CNAE 5223	Mujeres	24	Hombres	12	Total	36
CNAE 6399	Mujeres	11	Hombres	4		15
Centros de trabajo	Central, y centros de empresas clientes donde prestan servicios.					
Recogida de información	01/01/2023 a 30/04/2023					
Vigencia	28/06/2023 a 27/06/2027					

NOMBRE CONVENIO	CODIGOS CONVENIOS
Asistencia a Personas con Discapacidad (Centros Especiales de Empleo)	99000985011981
Limpieza Edificios y Locales Islas Baleares	0700535011982
Servicios Auxiliares de Información	99100265012021

Características generales

Partes suscriptoras del Plan

Por la parte empresarial:

1. OSCAR GARCIA SANCHEZ, Director Regional.
2. D. LEOMAR RUIZ MEDINA, Director Regional.
3. Dña. BELEN ANDRADE FACHAL Responsable del Dpto. de Nominas

Por la parte social:

1. Dña. LOURDES SINDREU GALOBARDES (CCOO)
2. D. MIGUEL A LINARES MARTINEZ (FeSP-UGT).
3. Dña. CHELA POUJADAS BUSQUETS (SITEIB)

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 28 de junio de 2023. Será de aplicación a todas las personas trabajadoras de todos los centros de trabajo de MITIE INTEGRA BALEARES, S.L., en Islas Baleares.

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.

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 auditoría retributiva)
- Ejercicio corresponsable del derecho de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Salud laboral
- Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Comunicación e identidad corporativa
- Auditoría retributiva (tomando en consideración la valoración de puestos, el registro retributivo y el análisis de brecha de género).

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 30 de abril de 2023.

Según lo acordado en la reunión de constitución de la comisión negociadora, se ha tenido en cuenta el primer cuatrimestre del año 2023, puesto que anteriormente la empresa apenas tenía personal y no se hubiera podido obtener información concluyente.

La información está desagregada según las actividades principales de la empresa:

8121 - Limpieza de edificios y locales / limpieza general

6399- Otros servicios de información n.c.o.p.

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 Integra Baleares

Proceso de diagnóstico

El proceso de diagnóstico de la igualdad dentro de la entidad **Mitie Integra Baleares, S.L.** 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
MIBO	11	73,33	4	26,67	15	-47
MIBL	24	67,67	12	33,33	36	-33

Observamos que en las dos actividades hay desequilibrio entre las plantillas, actividad de limpieza (MIBL) y otros servicios (MIBO), estando ambos sectores feminizados.

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".



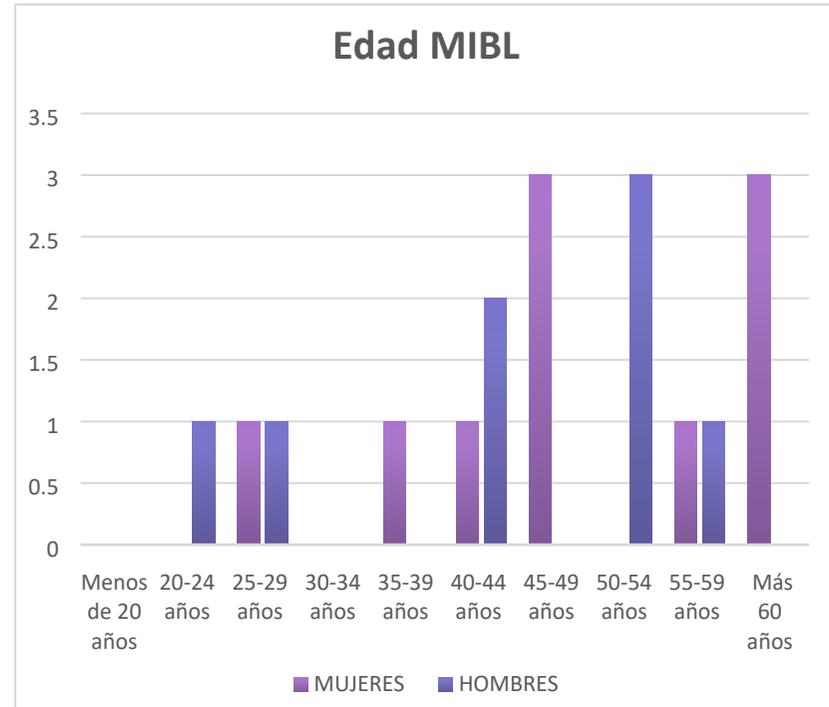
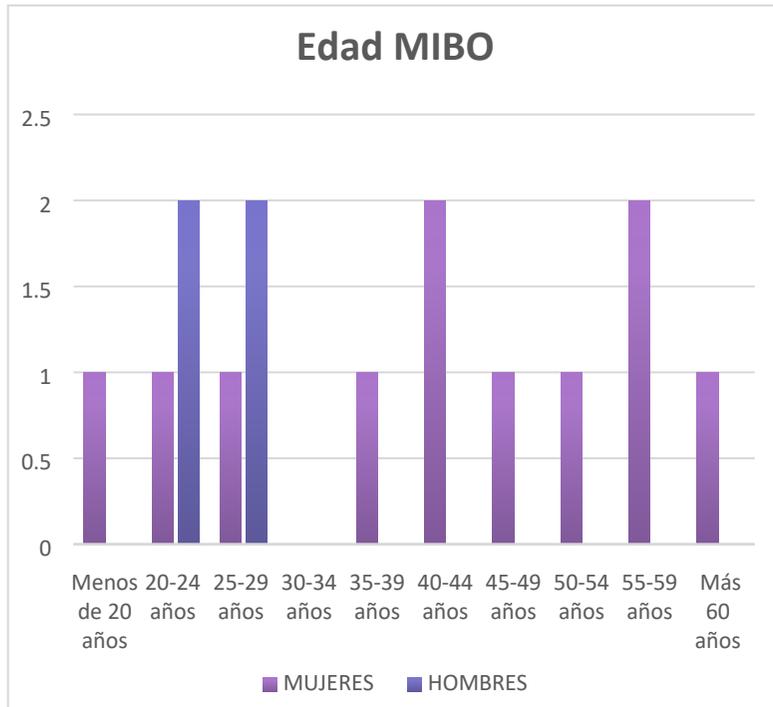
1.1.2. Distribución de la plantilla por tramos de edad y sexo.

MIBL	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
< 20	0	-	0,00	0,00	0	-	0,00	0,00	0,00	0	-	-
20 - 24	1	33,33	4,17	2,78	2	66,67	16,67	5,56	8,33	3	33	0,50
25 - 29	1	50,00	4,17	2,78	1	50,00	8,33	2,78	5,56	2	0	1,00
30 - 34	1	100,00	4,17	2,78	0	0,00	0,00	0,00	2,78	1	-100	Mujeres
35 - 39	2	100,00	8,33	5,56	0	0,00	0,00	0,00	5,56	2	-100	Mujeres !
40 - 44	2	50,00	8,33	5,56	2	50,00	16,67	5,56	11,11	4	0	1,00
45 - 49	5	100,00	20,83	13,89	0	0,00	0,00	0,00	13,89	5	-100	Mujeres
50 - 54	2	33,33	8,33	5,56	4	66,67	33,33	11,11	16,67	6	33	0,50
55 - 59	3	75,00	12,50	8,33	1	25,00	8,33	2,78	11,11	4	-50	3,00
+60	7	77,78	29,17	19,44	2	22,22	16,67	5,56	25,00	9	-56	3,50
Total	24				12					36		2

MIBO	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
< 20	1	100,00	9,09	6,67	0	0,00	0,00	0,00	6,67	1	-100	Mujeres
20 - 24	1	33,33	9,09	6,67	2	66,67	50,00	13,33	20,00	3	33	0,50
25 - 29	1	33,33	9,09	6,67	2	66,67	50,00	13,33	20,00	3	33	0,50
30 - 34	0	-	0,00	0,00	0	-	0,00	0,00	0,00	0	-	-
35 - 39	1	100,00	9,09	6,67	0	0,00	0,00	0,00	6,67	1	-100	Mujeres
40 - 44	2	100,00	18,18	13,33	0	0,00	0,00	0,00	13,33	2	-100	Mujeres
45 - 49	1	100,00	9,09	6,67	0	0,00	0,00	0,00	6,67	1	-100	Mujeres
50 - 54	1	100,00	9,09	6,67	0	0,00	0,00	0,00	6,67	1	-100	Mujeres
55 - 59	2	100,00	18,18	13,33	0	0,00	0,00	0,00	13,33	2	-100	Mujeres
+60	1	100,00	9,09	6,67	0	0,00	0,00	0,00	6,67	1	-100	Mujeres
Total	11				4					15		2,75

En la distribución de la plantilla por **edad y sexo**, observamos que en **MIBO (otros servicios)** la edad de la plantilla está muy desagregada, y todos los hombres están por debajo de los 30 años.

En **MIBL (limpieza)**, podemos observar que la mayoría de la plantilla está por encima de los 44 años, algo muy habitual en el sector, donde resulta difícil encontrar a gente joven por debajo de los 25 años.



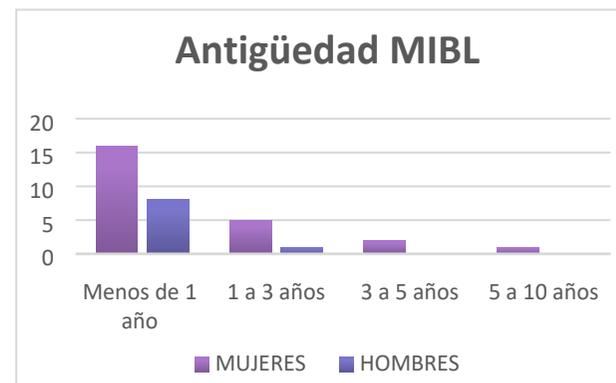
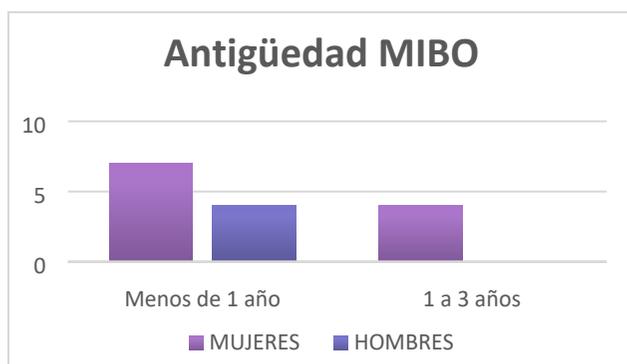
1.1.3. Distribución de la plantilla por tramos de antigüedad y sexo.

MIBO	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombr es	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓ N
< de 1 año	7	63,64	63,64	46,67	4	36,36	100,00	26,67	73,33	11	-27	1,75
1 a 3 años	4	100,00	36,36	26,67	0	0,00	0,00	0,00	26,67	4	-100	Mujeres
Total	11				4					15		2,75

MIBL	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombr es	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓ N
< de 1 año	16	66,67	66,67	48,48	8	33,33	66,67	24,24	72,73	24	-33	2,00
1 a 3 años	5	83,33	20,83	55,56	1	16,67	25,00	11,11	66,67	6	-67	5,00
3 a 5 años	2	100,00	8,33	22,22	0	0,00	0,00	0,00	22,22	2	-100	Mujeres
5 a 10 años	1	100,00	4,17	11,11	3	0,00	0,00	0,00	11,11	1	-100	Mujeres
Total	24				12					36		2

En la distribución de la plantilla por tramos de **antigüedad y sexo**, podemos observar que, en **MIBO (otros servicios)**, el 73,339% del total tienen una antigüedad **menor de un año**, con cuatro hombres y siete mujeres, cuyo índice de concentración es 63,64%. El resto de las mujeres tienen una antigüedad superior a año.

En **MIBL (limpieza)**, analizamos que casi el 75% de la plantilla tienen una antigüedad **menor a un año**, con dos tercios de mujeres (16) y su índice de concentración es del 67,67. Las antigüedades superiores a los 2 años se deben a subrogaciones.



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

MIBO	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Graduado Escolar	11	73,33	100,00	73,33	4	26,67	100,00	26,67	100,00	15	-47	2,75
Total	11				4					15		2,75

MIBL	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Graduado Escolar	22	66,67	91,67	61,11	11	33,33	91,67	30,56	91,67	33	-33	2,00
Bachillerato	2	100,00	8,33	5,56	0	0,00	0,00	0,00	5,56	2	-100	Mujeres
Licenciatura	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	8,33	2,78	2,78	1	100	0,00
Total	24				12					36		2

En la distribución de la plantilla por **nivel de estudios y sexo**, en **MIBO (otros servicios)** podemos observar que el 100% de la plantilla tiene como estudios **Graduado Escolar** con el 55,56% de mujeres, cuyo índice de concentración es del 100%.

En **MIBL (limpieza)**, analizamos que casi la totalidad del personal tiene **Graduado Escolar** como estudios, encontramos a 2 mujeres que han cursado bachillerato. Sólo una persona tiene una **Licenciatura** y es un hombre.



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

MIBO	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Códigos 100	0	-	0,00	0,00	0	-	0,00	0,00	0,00	0	-	-
Códigos 200	2	100,00	15,00	14,29	0	0,00	0,00	0,00	14,29	2	-100	Mujeres
Códigos 300	7	63,64	70,00	50,00	4	36,36	100,00	28,57	78,57	11	-27	1,75
Códigos 500	2	100,00	15,00	14,29	0	0,00	0,00	0,00	14,29	2	-100	Mujeres
Total	11				4					15		2,75

MIBL	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Códigos 100	6	50,00	25,00	16,67	6	50,00	50,00	16,67	33,33	12	0	1,00
Códigos 200	16	72,73	66,67	44,44	6	27,27	50,00	16,67	61,11	22	-45	2,67
Códigos 300	0	-	0,00	0,00	0	-	0,00	0,00	0,00	0	-	-
Códigos 400	0	-	0,00	0,00	0	-	0,00	0,00	0,00	0	-	-
Códigos 500	2	100,00	8,33	5,56	0	0,00	0,00	0,00	5,56	2	-100	Mujeres
Total	24				12					36		2

En la distribución de plantilla por **tipo de jornada, contrato y sexo**, analizamos que, en **MIBO (otros servicios)**, el 78,57% del total tienen un contrato de código 300 (**indefinido fijo/discontinuo**) con siete mujeres y cuatro hombres, cuyo índice de concentración es del 70%.

En **MIBL (limpieza)**, observamos que el mayor número de personas del total, tienen un contrato con código 200 (**indefinido tiempo parcial**) con 16 mujeres y 6 hombres, cuyo índice de concentración es 67,67%. Tienen un contrato con código 100 (**indefinido a tiempo completo**) 12 personas (6 mujeres y 6 hombres). Contratadas con código 500 (**duración determinada a tiempo parcial**) solo tienen contratadas a mujeres, su índice de concentración es del 9,24%.



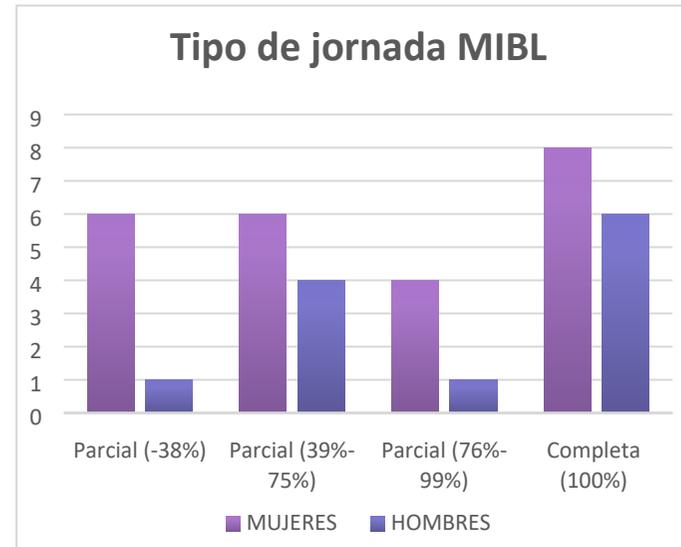
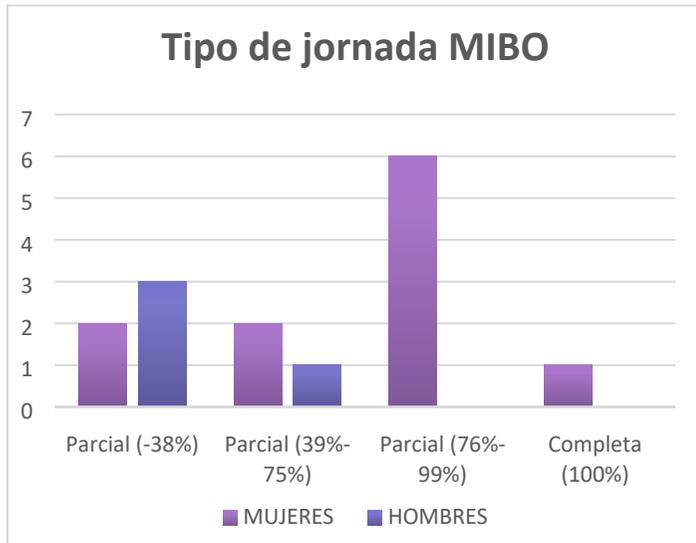
1.1.6. Distribución de la plantilla por tipo de jornada y sexo.

MIBO	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%)	2	40,00	18,18	13,33	3	60,00	75,00	20,00	33,33	5	20	0,67
Jornada tiempo parcial (39% - 75%)	2	66,67	18,18	13,33	1	33,33	25,00	6,67	20,00	3	-33	2,00
Jornada tiempo parcial (76% - 99%)	6	100,00	54,55	40,00	0	0,00	0,00	0,00	40,00	6	-100	Mujeres
Jornada tiempo completo (100%)	1	100,00	9,09	6,67	0	0,00	0,00	0,00	6,67	1	-100	Mujeres
Total	11				4					15		2,75

MIBL	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%)	6	85,71	25,00	16,67	1	14,29	8,33	2,78	19,44	7	-71	6,00
Jornada tiempo parcial (39% - 75%)	6	60,00	25,00	16,67	4	40,00	33,33	11,11	27,78	10	-20	1,50
Jornada tiempo parcial (76% - 99%)	4	80,00	16,67	11,11	1	20,00	8,33	2,78	13,89	5	-60	4,00
Jornada tiempo completo (100%)	8	57,14	33,33	22,22	6	42,86	50,00	16,67	38,89	14	-14	1,33
Total	24				12					36		2

En la distribución de la plantilla por **tipo de jornada y sexo**, podemos observar que, en el **MIBO (otros servicios)**, el 40% del total tienen una **jornada a tiempo parcial entre 76%-99%**, todas mujeres y su lectura de género es del 54,55%. Solo una mujer tiene jornada completa.

En **MIBL (limpieza)**, observamos que casi el 40% tiene jornada completa, con un 57,14% de mujeres, aunque es poco habitual en el sector el índice de concentración de las mujeres en este tramo es el más alto, aunque casi 20 puntos por debajo del de los hombres.



2. PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y BAJAS DEFINITIVAS

2.1. ESTUDIO CUANTITATIVO

2.1.1. Distribución de subrogaciones por edad y sexo.

MIBL	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombr es	% TOTA L	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓ N
< 20	0	-	0,00	0,00	0	-	0,00	0,00	0,00	0	-	-
20 - 24	1	50,00	7,14	5,56	1	50,00	25,00	5,56	11,11	2	0	1,00
25 - 29	0	-	0,00	0,00	0	-	0,00	0,00	0,00	0	-	-
30 - 34	1	100,00	7,14	5,56	0	0,00	0,00	0,00	5,56	1	-100	Mujeres
35 - 39	1	100,00	7,14	5,56	0	0,00	0,00	0,00	5,56	1	-100	Mujeres
40 - 44	1	100,00	7,14	5,56	0	0,00	0,00	0,00	5,56	1	-100	Mujeres
45 - 49	2	100,00	14,29	11,11	0	0,00	0,00	0,00	11,11	2	-100	Mujeres
50 - 54	2	66,67	14,29	11,11	1	33,33	25,00	5,56	16,67	3	-33	2,00
55 - 59	2	100,00	14,29	11,11	0	0,00	0,00	0,00	11,11	2	-100	Mujeres
+60	4	66,67	28,57	22,22	2	33,33	50,00	11,11	33,33	6	-33	2,00
Total	14				4					18		3,5

En **MIBO**, sólo han sido subrogadas mujeres, con un abanico de edades amplio que va desde los 19 años hasta los 60.

MIBO	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombr es	% TOTA L	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓ N
< 20	1	100,00	16,67	16,67	0	0,00	0,00	0,00	16,67	1	-100	Mujeres
20 - 24	1	100,00	16,67	16,67	0	0,00	0,00	0,00	16,67	1	-100	Mujeres
25 - 29	1	100,00	16,67	16,67	0	0,00	0,00	0,00	16,67	1	-100	Mujeres
30 - 34	0	-	0,00	0,00	0	-	-	0,00	0,00	0	-	-
35 - 39	0	-	0,00	0,00	0	-	-	0,00	0,00	0	-	-
40 - 44	1	100,00	16,67	16,67	0	0,00	0,00	0,00	16,67	1	-100	Mujeres
45 - 49	0	-	0,00	0,00	0	-	-	0,00	0,00	0	-	-
50 - 54	0	-	0,00	0,00	0	-	-	0,00	0,00	0	-	-
55 - 59	1	100,00	16,67	16,67	0	0,00	0,00	0,00	16,67	1	-100	Mujeres
+60	1	100,00	16,67	16,67	0	0,00	0,00	0,00	16,67	1	-100	Mujeres
Total	6				0					6		Muje res

En la **distribución de las subrogaciones por edad y sexo de limpieza**, observamos que la mayoría de las personas superan los 44 años, dato que también (lógicamente) veíamos en la plantilla general.

2.1.2. Distribución de subrogaciones por tipo de contrato, jornada y sexo.

MIBO	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Códigos 100	0	-	0,00	0,00	0	-	0,00	0,00	0,00	0	-	-
Códigos 200	2	100,00	33,33	14,29	0	0,00	0,00	0,00	33,33	2	-100	Mujeres
Códigos 300	3	100,00	50,00	50,00	0	0,00	0,00	0,00	50,00	3	-100	Mujeres
Códigos 500	1	100,00	17,67	14,29	0	0,00	0,00	0,00	17,67	2	-100	Mujeres
Total	6				0					6		Mujeres

MIBL	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Códigos 100	5	62,50	35,71	27,78	3	37,50	75,00	16,67	44,44	8	11	1,67
Códigos 200	9	90,00	64,29	50,00	1	10,00	25,00	5,56	55,56	10	44	9,00
Total	14				4					18		3,5

El grupo **MIBO** tiene los perfiles de contrato que se observan en la plantilla general.
La totalidad de la gente subrogada en **MIBL** tenía un contrato indefinido.

2.1.3. Distribución de subrogaciones por puesto profesional y sexo.

MIBO	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombr es	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Auxiliar	6	100,00	100,00	100,00	0	0,00	0,00	0,00	100,00	6	-100	Mujeres
Total	6				0					6		Mujeres

MIBL	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombr es	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Limpiador/a	13	76,47	92,86	72,22	4	23,53	100,00	22,22	94,44	17	50,00	3,25
Auxiliar administrativa/o	1	100,00	7,14	5,56	0	0,00	0,00	0,00	5,56	1	5,56	Mujeres
Total	14				4					18		3,5

Recordar que en el grupo **MIBO** solo encontramos el puesto de auxiliar.

En la **distribución de subrogaciones por puesto profesional y sexo**, observamos que el 94,44% de la plantilla tienen un puesto como **Limpiador/a**, con algo más del 75% de mujeres y su lectura de género del 92,86%.

2.1.4. 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 2022/23.

Total plantilla	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Despido	1	100,00	12,50	10,00	0	0,00	0,00	0,00	10,00	1	-100	Mujeres
Fallecimiento	3	100,00	37,50	30,00	0	0,00	0,00	0,00	30,00	3	-100	Mujeres
Finalización contrato	1	100,00	12,50	10,00	0	0,00	0,00	0,00	10,00	1	-100	Mujeres
Jubilación	2	100,00	25,00	20,00	0	0,00	0,00	0,00	20,00	2	-100	Mujeres
No superar periodo prueba	1	33,33	12,50	10,00	2	66,67	100,00	20,00	30,00	3	33	0,50
Baja voluntaria	1	100,00	12,50	10,00	0	0,00	0,00	0,00	10,00	1	-100	Mujeres
Total	8				4					12		2

OBSERVACIONES	
Suspensiones de contrato (Nacimiento/adopción)	No se han generado
Permisos por lactancia	No se han generado

2.2. 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 INTEGRA 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.



OPERARIO/A LIMPIEZA CRISTALES CON VEHÍCULO

Mitie

Palma de Mallorca | Presencial | 17 may

BUSCAMOS PERSONAL A JORNADA COMPLETA QUE SE ENCARGUE TANTO DE LA LIMPIEZA DE CRISTALES DE DIFERENTES CENTROS. ADEMÁS TAMBIEN DARA APOYO EN LOS CENTROS DONDE SE NECESITE. EL OPERARIO...

30/5/23, 21:44

InfoJobs

Oferta de empleo: OPERARIO/A LIMPIEZA CRISTALES CON VEHÍCULO en Palma De Mallorca - Bajas trabajo InfoJobs

OPERARIO/A LIMPIEZA CRISTALES CON VEHÍCULO

MiSe

4,2 · 370 opiniones

GUARDAR

Palma De Mallorca, Islas Baleares/Iles Balears (España)

Presencial

Publicada el 17 de may

Salario: 16.000€ - 18.000€ Bruto/año

Experiencia mínima: al menos 1 año

Tipo de contrato: otros contratos, jornada completa

Requisitos

Estudios mínimos

Sin estudios

Experiencia mínima

Al menos 1 año

Imprescindible residente en

Provincia: Puesto Vacante

Idiomas requeridos

Español - Nivel Básico

Descripción

BUSCAMOS PERSONAL A JORNADA COMPLETA QUE SE ENCARGUE TANTO DE LA LIMPIEZA DE CRISTALES DE DIFERENTES CENTROS. ADEMÁS TAMBIEN DARA APOYO EN LOS CENTROS DONDE SE NECESITE.

<https://www.infojobs.net/palma-de-mallorca/operario-limpieza-cristales-con-vehiculo/of-6b613344b47cbb2207161bbb09487?applicationOrigin=Corporativa-DP>

23. 21:44

Oferta de empleo: OPERARIO/A LIMPIEZA CRISTALES CON VEHÍCULO en Palma De Mallorca - Bajas trabajo InfoJobs

OPERARIO TENDRÁ QUE TENER VEHÍCULO PROPIO PARA TRASLADARSE A LOS CENTROS. SE LE PAGARÁ PLUS DE TRANSPORTE
 po de industria de la oferta
 spieza y jardinería de edificios

ategoría

ros - Sin especificar

ível

repleadora

ersonal a cargo

úmero de vacantes

salario

salario: 16.000€ - 18.000€ Bruto/año

eneficios sociales

nículo / kilometraje

se aceptan más candidaturas para esta oferta.

datos bancarios, de pago y datos personales (DNI, foto) nunca deben proporcionarse al solicitar un empleo. Consulta nuestros consejos para una búsqueda de empleo
 guía.

Ofertas similares

Conductor/a grúas asistencia en carretera

Adalmo sl

Palma De Mallorca | 17 de may

En DRA BALEAR, empresa del Grupo Adalmo, ampliamos nuestra plantilla de con un conductor de camión grúa de recogida de vehículos. ¿Qué funciones desarrollarías? -
 Recogida de vehículos. - Control y mantenimiento del camión grúa y revisiones obligatorias. - Carga y descarga del vehículo en la grúa. - Cumplimentar correctamente los...

Jornada completa | Salario no especificado

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.

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.

MIBL	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Técnico-a de apoyo	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	100,00	100,00	100,00	1	100,00	0
Total	2				1					3		2

Observamos que el único puesto con funciones de responsabilidad está ocupado por un hombre.

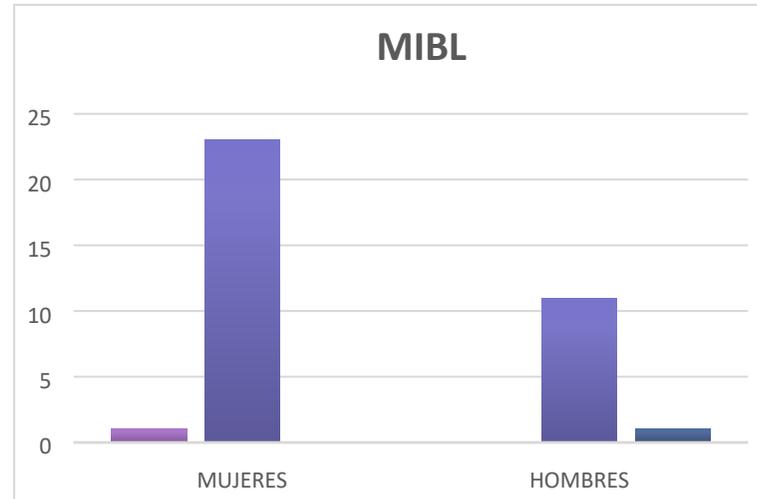
3.1.2. Distribución de la plantilla por puestos profesionales y sexo.

MIBO	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Auxiliar	11	73,33	100,00	73,33	4	26,67	100,00	26,67	100,00	15	-47	2,75
Total	5				4					9		1,25

MIBL	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Administrativa-o	1	100,00	4,17	2,78	0,00	0,00	0,00	0,00	2,78	1	-100,00	Mujeres
Limpiador/a	23	67,65	95,83	63,89	11	32,35	91,67	30,56	94,44	34	-35,29	2,09
Técnica/o integración laboral	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	8,33	2,78	2,78	1	100,00	0,00
	24				12					36		3

En la **distribución de la plantilla por puestos profesionales y sexo**, analizamos que, en el **MIBO (otros servicios)**, el 100% del total tienen un puesto de **Auxiliar**, con 73,33% de mujeres y su índice de concentración es del 100%.

En el **MIBL (limpieza)**, observamos que el 94,44% del total tienen un puesto como **Limpiador/a** con un 67,65% de mujeres y su lectura de género es del 95,38%. El resto del personal tiene un puesto como **Técnico/a integración laboral** (hombre), y de administrativa/o (mujer).



3.1.3. Distribución de la plantilla por departamento y sexo.

MIBO	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Producción	6	100,00	100,00	100,00	0	0,00	0,00	0,00	100,00	6	-100	Mujeres
Total	6				0					6		Mujeres

MIBL	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Gestión y Administración-o	1	50,00	4,17	2,78	1	50,00	8,33	2,78	5,56	1	0,00	1
Producción	23	67,65	95,83	63,89	11	32,35	91,67	30,56	94,44	34	-35,29	2,09
	24				12					36		2

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

MIBO	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Mañana	3	100,00	27,27	20,00	0	0,00	0,00	0,00	20,00	3	-100	Mujeres
Tarde	2	100,00	18,18	13,33	0	0,00	0,00	0,00	13,33	2	-100	Mujeres
Noche	0	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-
Partido	6	60,00	54,55	40,00	4	40,00	100,00	26,67	66,67	10	-20	1,50
Total	11				4					15		2,75

MIBL	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Mañana	14	82,35	127,27	93,33	3	17,65	75,00	20,00	113,33	17	-65	4,67
Tarde	6	66,67	54,55	40,00	3	33,33	75,00	20,00	60,00	9	-33	2,00
Noche	0	0,00	0,00	0,00	2	100,00	50,00	13,33	13,33	2	100	0,00
Partido	4	50,00	36,36	26,67	4	50,00	100,00	26,67	53,33	8	0	1,00
	24				12					36		2

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 INTEGRAL BALEARES, 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.

No se han producido promociones en la compañía

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.

Total plantilla	HORA S	MUJERE S	Índice distribuci ón	Índice concentraci ón	HOMBRE S	Índice distribuc ión	TOTAL
Formación inicial/ PRL básica	4	35	79,55	100.00	9	20,45	44
Total		35			9		44

Modalidad: Presencial.

Duración: 4 horas.

Metodología-medios didácticos: Videos formativos, metodología dinámica y participativa con exposición de contenidos teóricos y práctica de actividades. Manual, documentación de apoyo, cañón proyector, rotafolio.

Colectivos destinatarios y número de participantes previsto: personal de nuevo ingreso.

Calendario previsto: durante todo el año.

Criterios de selección de los participantes: Trabajadores/as que de nuevo ingreso.

Lugar previsto de impartición: En las instalaciones propias del centro de trabajo o en las de la empresa que imparta el curso o presencial a través de plataformas de multiconferencia interactiva.

Objetivos: Proporcionar los conocimientos en prevención de riesgos laborales suficientes para desempeñar su trabajo.

Contenidos: Sistema de gestión integrado de calidad, medio ambiente y seguridad laboral. Puesto de trabajo: formación teórico-práctica de las funciones y responsabilidades a desempeñar, organización y planificación del trabajo, utilización de productos y recursos materiales, metodologías de trabajo, seguridad e higiene. Prevención de riesgos laborales: conceptos generales (principios de la prevención, participación y consulta, vigilancia de la salud, riesgos generales y riesgos específicos. Riesgos laborales y medidas preventivas aplicables en su lugar de trabajo. Medidas de emergencia y primeros auxilios. Buenas prácticas ambientales.

6. DERECHO DE CORRESPONSABILIDAD

6.1. ESTUDIO CUANTITATIVO

6.1.1. Distribución de la plantilla por excedencias y sexo.

Excedencias	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Voluntarias	1	100,00	100,00	100,00	0	-	-	-	-	-	-100	Mujeres
Total	0				1					1		0,00

En materia de **excedencias**, ha sido sólo una empleada la se ha acogido a esta situación durante el año del estudio.

OBSERVACIONES	
Reducciones de jornada	No se han solicitado
Permisos retribuidos	No se han solicitado

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 INTEGRBA BALEARES, 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	10	90,91	100,00	90,91	1	9,09	100,00	9,09	100,00	11	-82	10,00
Accidente laboral	0	-	0,00	0,00	0	-	0,00	0,00	0,00	0	-	-
Total	10				1					11		10

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.

12.CONCLUSIONES Y OBJETIVOS DE MEJORA

AREA	CONCLUSIONES	OBJETIVOS DE MEJORA
Condiciones generales y condiciones de trabajo	Se observa que en todos los ámbitos hay bastante desequilibrio entre sexos, siendo en limpieza mayoría las mujeres y hombres en los otros dos sectores.	Conseguir equilibrio en todos los sectores de trabajo entre la participación de personas por sexo, para 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	Salvo en el CNAE 6399, las incorporaciones de personas por sexo han mantenido el desequilibrio que se observa en cada perfil de actividad.	Fomentar la contratación de hombres en el CNAE 8121, y la de mujeres en los otros dos.
Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina	La participación de las mujeres en puestos con funciones de dirección y/o responsabilidad supera la proporción que se observa en cada una de las actividades.	Mantener la ratio de mujeres en los puestos con funciones de responsabilidad y/o dirección, fomentando el ascenso de mujeres en este perfil de puestos
Promoción	No ha habido promociones en el periodo de estudio	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 transporte 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 no se han cogido muchas excedencias por cuidado.	Informar a la plantilla de los derechos que les otorgan los diferentes convenios y las propias mejoras que contemple el Plan.
Salud laboral	Las mujeres sufren en mayor medida enfermedades comunes.	Fomentar desde el sistema de PRL, que se tiene en cuenta la perspectiva de género en el análisis y protección de las mujeres.

<p>Prevención del acoso sexual</p>	<p>No se han comunicado casos de acoso sexual o por razón de sexo, sin embargo, en la encuesta a la plantilla se menciona que se han sufrido (se desconoce el periodo). Se ha observado que es necesario reforzar la formación e información sobre esta materia.</p>	<p>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.</p>
<p>Violencia de género</p>	<p>Se acogen en la plantilla casos de víctimas de violencia de género, reservando la confidencialidad de su circunstancia. Se dispone de un protocolo específico para víctimas de violencia de género.</p>	<p>Continuar de manera habitual e integrada formación en la materia. Continuar colaborando con entidades que trabajan con este colectivo. Informar a la plantilla de los derechos que existen en esta materia y las mejoras que contempla el Plan.</p>
<p>Comunicación e identidad corporativa</p>	<p>La información que aparece en la web, descripción de la actividad, descripción de la empresa, etc., muestra imágenes y lenguaje no discriminatorio, aunque en ocasiones no es inclusivo.</p>	<p>Asegurar que el lenguaje y la imagen de la entidad, respeten la igualdad de género, tanto de manera externa, como interna.</p>

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 Integra Baleares, a los efectos de esta auditoría se ha analizado un año natural en el período comprendido entre el 1 de enero al 30 de abril de 2023, y para una plantilla efectiva que estaba formada por 51 personas trabajadoras, tal como se estableció en la reunión de constitución de la comisión

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.*

	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
14.001 a 18.000	28	66,67	80,00	54,90	14	33,33	87,50	27,45	82,35	42	27	2,00
18.001 a 22.000	7	87,50	20,00	13,73	1	12,50	6,25	1,96	15,69	8	12	7,00
Más de 22.001	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	6,25	1,96	1,96	1	-2	0,00
Total	35				16					51		2,19

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 porcentaje más alto de la plantilla es el de entre **14.000 a 18.000€**, siendo además está la franja donde más mujeres se concentran el 80%.

La franja entre los **18.001 a 22.000€**, tiene a más mujeres que hombres, casi el 85%.no alcanza en ningún CNAE al 10% de la plantilla, observamos en transporte

hay proporción entre mujeres y hombres, 46,15% frente al 53,85%, y sin embargo en limpieza las mujeres suponen el 87,50%.

Por encima de los 22.001€, sólo encontramos a 1 persona, un hombre.

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 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 Integra Baleares, S.L. 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. La herramienta que proporciona el Ministerio valora los siguientes factores y subfactores:

El sistema general utilizado se resume en el siguiente cuadro:

A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS

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.

FACTORES	SUBFACTORES	DEFINICIONES
A.1) POLIVALENCIA O DEFINICIÓN EXTENSA DE OBLIGACIONES		"Este factor, que busca visibilizar la totalidad de tareas atribuidas al puesto de trabajo, valora la versatilidad y los requerimientos en cuanto a capacidad de alternar entre funciones distintas o de distinta naturaleza, teniendo en cuenta tanto la heterogeneidad de estas tareas como la frecuencia con que se realizan. El número de funciones atribuidas a un puesto de trabajo, o el carácter heterogéneo de estas, no guarda relación con la ubicación del puesto en el organigrama de la empresa.
A.2) ESFUERZO FÍSICO	A.2.1) Posición continuada y posturas forzadas	Refleja la frecuencia de posturas continuadas, como estar de pie, y de posiciones incómodas o forzadas.
	A.2.2) Movimientos repetitivos	Refleja la frecuencia de realización de movimientos repetitivos o continuos durante la ejecución del trabajo.
	A.2.3) Esfuerzo visual	Evalúa los requerimientos del puesto de trabajo relativos a la realización de un esfuerzo visual continuado.
	A.2.4) Esfuerzo auditivo	Mide la duración y la intensidad del esfuerzo auditivo requerido por el puesto de trabajo.
	A.2.5) Otros tipos de esfuerzo físico	Valora el esfuerzo físico ocasionado al realizar actividades como: limpiar, fregar, movilizar personas, manipular cargas, levantar pesos, empujar algo, aplicar fuerza a alguna cosa, cavar, picar, girar una manivela, desplazarse a pie, realizar actividades manuales que exigen fuerza o resistencia, utilizar equipos de protección que causan incomodidad, etc. Considera la intensidad y la frecuencia con que se realiza el esfuerzo físico.
A.3) ESFUERZO MENTAL		Evalúa la duración y la frecuencia de las tareas que requieren una concentración mental intensa.
A.4) ESFUERZO EMOCIONAL		Refleja las exigencias del puesto ante las situaciones de estrés o presión derivadas de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, incluyendo la necesidad tanto de ser flexible como de regular las propias emociones durante las interacciones que se realizan con otras personas.
A.5) RESPONSABILIDAD DE ORGANIZACIÓN, COORDINACIÓN Y SUPERVISIÓN	A.5.1) Responsabilidad de organización y coordinación	Evalúa la responsabilidad atribuida al puesto de trabajo de forma directa o delegada relativa a la planificación, organización, dirección y coordinación de las tareas de otras personas, así como sobre la formación de otras personas.
	A.5.2) Responsabilidad de supervisión de resultados y calidad	Mide la responsabilidad sobre los resultados y la calidad del trabajo propio y de otras personas.
A.6) RESPONSABILIDADES FUNCIONALES	A.6.1) Responsabilidad sobre el bienestar de las personas	Evalúa la responsabilidad del cuidado, el desarrollo intelectual y emocional, la salud, la seguridad y el bienestar físico, mental y social de las personas.
	A.6.2) Responsabilidad económica	Evalúa el alcance de la responsabilidad sobre el dinero, presupuestos y administración económica, así como sobre máquinas, aparatos, edificios, entorno o recursos materiales.
	A.6.3) Responsabilidad sobre información confidencial	Evalúa la responsabilidad derivada de las tareas del puesto que requieren trabajar con información y datos confidenciales. Ha de evaluarse tanto el tipo de información con que se trabaja, como las consecuencias para la empresa de su difusión o errores en su manejo en términos de perjuicio económico o de conflicto interno o externo.
A.7) AUTONOMÍA		En relación con la ejecución del trabajo y con la planificación y distribución en el tiempo de las tareas atribuidas, mide la existencia, o no, de procedimientos preestablecidos para el desarrollo de estas tareas o la concurrencia de un cierto grado de libertad, flexibilidad o iniciativa respecto al seguimiento de las instrucciones y directrices recibidas. La autonomía en el desarrollo de un puesto de trabajo no guarda relación con su ubicación en el organigrama de la empresa.

B) CONDICIONES EDUCATIVAS

FACTORES	SUBFACTORES	DEFINICIONES
B.1) ENSEÑANZA REGLADA		Mide el nivel mínimo de formación convencional que el puesto de trabajo exige para su ocupación.

C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN

FACTORES	SUBFACTORES	DEFINICIONES
----------	-------------	--------------

C.1) CONOCIMIENTOS Y COMPRENSIÓN	C.1.1) Procedimientos, materiales, equipos y máquinas	Evalúa la necesidad de entender, manejar y de realizar trabajo con las herramientas, el equipo y la maquinaria, así como de repararlos, realizar tareas de mantenimiento e instalarlos.
	C.1.2) Competencias digitales	Mide los requerimientos del puesto de trabajo relativos al uso de las tecnologías de la información y la comunicación, así como los conocimientos informáticos necesarios para desarrollar las tareas propias del mismo y alcanzar los objetivos marcados.
	C.1.3) Gestión de la diversidad	Mide el conocimiento requerido por el puesto de trabajo para interactuar adecuadamente con personas de diferente edad, cultura, etnia o raza, expresión o identidad de género, orientación sexual o personas con discapacidad.
	C.1.4) Conocimiento o dominio de idioma extranjero	Mide el nivel de conocimientos y el número de idiomas extranjeros que son necesarios para desarrollar las funciones del puesto de trabajo.
	C.1.5) Formación no reglada	Evalúa los conocimientos que son necesarios para desempeñar el puesto de trabajo y que pueden ser adquiridos y acreditados mediante enseñanzas que no conducen a la obtención de un título con valor oficial de los recogidos en el factor B.1) Enseñanza reglada.
	C.1.6) Experiencia	Expresa el tiempo de experiencia o práctica profesional previa requerido para desempeñar el puesto de trabajo.
	C.1.7) Actualización de conocimientos	Mide los requerimientos del puesto de trabajo relativos a la necesidad de mantener al día los conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones.
C.2) APTITUDES	C.2.1) Destreza	Evalúa el recurso a la precisión y la velocidad y el nivel de coordinación, tanto en manos y dedos como en otras partes del cuerpo para el desempeño del trabajo.
	C.2.2) Minuciosidad	Evalúa la atención al detalle en el desempeño del trabajo, así como la capacidad para discernir entre aquellos detalles relevantes para la prestación de los servicios de aquellos que no lo son.
	C.2.3) Aptitudes sensoriales	Evalúa el uso de las aptitudes sensoriales (vista, oído, olfato, gusto, tacto) para el desempeño del trabajo, midiendo la intensidad en cada caso.
	C.2.4) Capacidad para plantear ideas y soluciones	Mide la complejidad y heterogeneidad de las situaciones o los problemas que surgen en el puesto de trabajo, así como la habilidad requerida para plantear o hallar sus soluciones.
C.3) HABILIDADES SOCIALES	C.3.1) Capacidad comunicativa	Evalúa las habilidades requeridas por el puesto de trabajo para transmitir información, instrucciones o conocimiento, tanto por la naturaleza y complejidad de la información como por las características de los interlocutores, que pudieran dificultar la actividad comunicativa o que pudieran requerir persuasión, consejo, inspiración, motivación o influencia.
	C.3.2) Capacidad emocional	Este factor, en relación con las tareas del puesto de trabajo cuya ejecución depende de la respuesta de otras personas, mide la empatía o capacidad de percibir y comprender sus pensamientos, sentimientos y su estado emocional, y responder adecuadamente ante estos, adaptando la manera de interactuar con esas personas.
	C.3.3) Capacidad de resolución de conflictos	Evalúa los requerimientos del puesto de trabajo referidos a la intervención constructiva, ya sea en forma oral o escrita, en la resolución de conflictos o situaciones de tensión con personas tanto pertenecientes a la propia organización (superiores, personas subordinadas, compañeras y compañeros, etc.) como ajenas a la misma (clientela, proveedores, etc.).

D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO

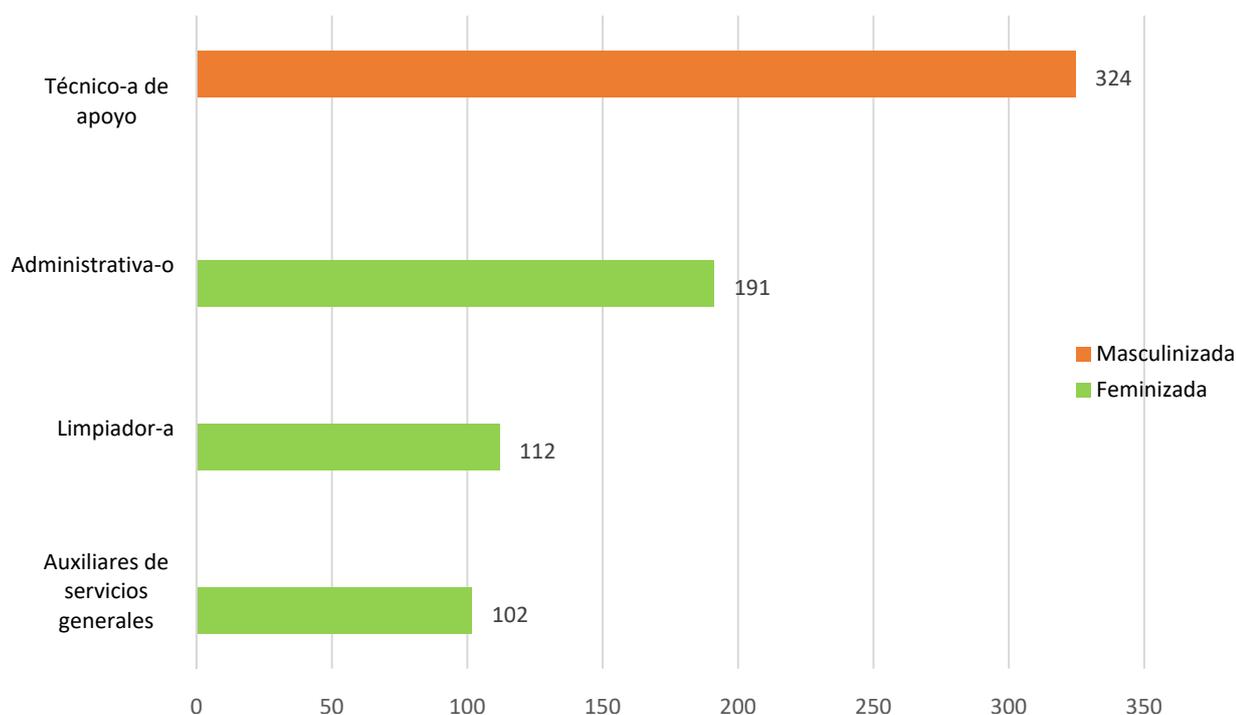
FACTORES	SUBFACTORES	DEFINICIONES
D.1) ENTORNO	D.1.1) Condiciones físicas	Se incluyen los elementos generadores de riesgos materiales, ya sean físicos (procedentes de vibraciones, ruido, radiación, temperatura, humedad, etc.) o derivados de la presencia de agentes químicos (todo compuesto químico, en estado natural o producido, utilizado o vertido en una actividad laboral) o agentes biológicos (microorganismos susceptibles de causar cualquier tipo de infección, alergia o toxicidad).
	D.1.2) Condiciones psicosociales	Valora la existencia de riesgos psicosociales, como el aislamiento físico o geográfico, los trabajos monótonos o repetitivos; las tareas que derivan con cierta probabilidad en problemas o conflictos, acoso (también sexual o por razón de sexo), estrés o ansiedad; los trabajos que conllevan trato con público, clientela, proveedores, compañeras o compañeros, etc. Se incluyen asimismo los riesgos psicosociales que emergen ante las nuevas formas de trabajo, como el tecnoestrés o la fatiga informática.

D.2) CONDICIONES ORGANIZATIVAS	D.2.1) Horarios, descansos y vacaciones	Este factor valora la necesidad de adaptación a la realización de horarios de trabajo irregulares o inusuales (trabajo nocturno, trabajo a turnos) así como la afectación a las posibilidades de disposición del tiempo de descanso (trabajo en festivos o fines de semana, posibilidad de fijación de periodos vacacionales, disponibilidad horaria, conectividad digital permanente etc.).
	D.2.2) Desplazamientos y viajes	Este factor valora la necesidad de realizar viajes, o desplazamientos fuera del centro de trabajo o entre centros de trabajo, así como su naturaleza y duración.

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

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:

PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO



Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 4	Técnico-a de apoyo(324)

Agrupación 1	Auxiliares de servicios generales(102) Limpiador-a(112) Administrativa-o(191)
--------------	---

La empresa se rige por los siguientes convenios:

- Asistencia a Personas con Discapacidad (Centros Especiales de Empleo)
- Limpieza Edificios y Locales Islas Baleares
- Servicios Auxiliares de Información

Aplica los siguientes conceptos retributivos:

Salario base

Complementos salariales

Antigüedad Consolidada	Mejora Voluntaria	Complemento Compensable/Absorbible
Plus Mantenimiento Vestuario	Liq De Vacaciones	Plus Festivos Y Domingos
Plus Nocturnidad	Plus Antigüedad	Gratificaciones
Plus Transporte	Diferencias Mes	Festivo
P.P.P.Extras	Enfermedad	Liq paga beneficios

Antes de comenzar con el análisis 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).

Al no compartirse puestos por Cnaes, hemos hecho los cuadros del registro retributivo, de manera conjunta para toda la empresa.

2.1. Diferencias Salariales.

2.1.1. EFECTIVO PROMEDIO

	N°	Salario Base Eq	Antigüedad	Nocturnidad	Mejora Voluntaria	Diferencias Mes	Plus Domingos Y Festivos	Antigüedad Consolidada	C. Compensable	Festivo	P.P.P.Extras	Liq De Vacaciones	Plus Transporte	Gratificación	Suplemento Enfermedad	Plus Mantenimiento Vestuario	Liq Paga Beneficios	Enfermedad 60%*	Enfermedad 60%	Enfermedad 75%	Indemnización	Tot COMPL SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL		-9%	73%	100%	-597%	-218%	100%	23%	28%	-134%	-94%	1%	-21%	-146%							-67%	-16%	-16%	-9%
Hombre	16	1.333	20	28	5	3	0	8	12	48	7	9	6	0	7	13	0	0	0	0	167	1.500	1.333	
Mujer	35	1.454	5	0	38	10	2	0	10	35	16	18	6	11	9	32	17	6	22	42	279	1.733	1.454	
	N°	Salario Base Eq	Antigüedad	Nocturnidad	Mejora Voluntaria	Diferencias Mes	Plus Domingos Y Festivos	Antigüedad Consolidada	C. Compensable	Festivo	P.P.P.Extras	Liq De Vacaciones	Plus Transporte	Gratificación	Suplemento Enfermedad	Plus Mantenimiento Vestuario	Liq Paga Beneficios	Enfermedad 60%*	Enfermedad 60%	Enfermedad 75%	Indemnización	Tot COMPL SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	TOTAL Retrib Eq
Técnico-apoyo		100%				100%			100%		100%											100%	100%	100%
Hombre	1	3.223	0	0	0	51	0	0	121	0	558	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	730	3.952	3.952
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Administrativa-o		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	3.209	0	0	241	0	0	0	0	0	0	177	0	0	24	0	0	0	0	0	442	3.651	3.651	3.209
Limpiadora-or		-6%	72%	100%	88%				19%		-41%	-45%	-3%		-7%	-158%					-47%	-9%	-9%	-6%
Hombre	11	1.530	28	41	8	0	0	0	18	0	10	13	9	0	11	19	0	0	0	0	157	1.687	1.687	1.530
Mujer	23	1.616	8	0	1	15	3	0	15	0	14	19	9	17	12	48	26	9	34	1	231	1.847	1.616	
Auxiliar		-200%								105%											-572%	-255%	-255%	-200%
Hombre	4	318	0	0	0	0	0	0	0	54	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	54	372	372	318
Mujer	11	954	0	0	97	0	0	0	0	111	22	0	0	0	2	0	0	0	0	133	365	1.319	1.319	954

2.5.2. EQUIPARADO PROMEDIO

N°	Salario Base Eq	Antigüedad	Nocturnidad	Mejora Voluntaria	Diferencias Mes	Plus Domingos Y Festivos	Antigüedad Consolidada	C. Compensable	Festivo	P.P.P.Extras	Liq De Vacaciones	Plus Transporte	Gratificación	Suplemento Enfermedad	Plus Mantenimiento Vestuario	Liq Paga Beneficios	Enfermedad 60%*	Enfermedad 60%	Enfermedad 75%	Indemnización	Tot COMPL SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL	1%	34%	100%	-568%	-273%			100%	-60%	16%	-220%	-128%	-71%		-8%	1%					-26%	-2%	-2%
Hombre 16	14.549	95	144	33	18	0	0	43	54	784	84	72	38	0	71	348	0	0	0	0	1.784	16.333	16.333
Mujer 35	14.425	63	0	221	67	27	3	0	87	658	267	165	65	105	77	346	17	6	22	42	2.239	16.665	16.665
N°	Salario Base Eq	Antigüedad	Nocturnidad	Mejora Voluntaria	Diferencias Mes	Plus Domingos Y Festivos	Antigüedad Consolidada	C. Compensable	Festivo	P.P.P.Extras	Liq De Vacaciones	Plus Transporte	Gratificación	Suplemento Enfermedad	Plus Mantenimiento Vestuario	Liq Paga Beneficios	Enfermedad 60%*	Enfermedad 60%	Enfermedad 75%	Indemnización	Tot COMPL SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	TOTAL Retrib Eq
Técnico-apoyo	100%				100%			100%		100%											100%	100%	100%
Hombre 1	18.312	0	0	0	287	0	0	686	0	3.172	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4.145	22.457	22.457
Mujer 0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Administrativa-o																							
Hombre 0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer 1	17.352	0	0	1.304	0	0	0	0	0	0	0	957	0	0	132	0	0	0	0	0	2.393	19.744	19.744
Limpiadora-or	-2%	31%	100%	66%					-68%		-81%	-99%	-79%		-3%	-4%					-31%	-4%	-4%
Hombre 11	14.458	139	209	48	0	0	0	0	79	0	122	105	55	0	104	506	0	0	0	0	1.367	15.825	15.825
Mujer 23	14.679	96	0	16	102	41	4	0	133	0	220	209	99	160	108	527	26	9	34	1	1.784	16.463	16.463
Auxiliar	2%									11%											-36%	-4%	-4%
Hombre 4	13.860	0	0	0	0	0	0	0	0	2.341	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2.341	16.201	16.201
Mujer 11	13.629	0	0	551	0	0	0	0	0	2.094	391	0	0	0	9	0	0	0	0	133	3.178	16.807	16.807

En el **Total** general, la diferencia de retribución es del -2% siendo mujeres el 68% de la plantilla.

En los puestos con personas de ambos sexos (limpiadora-or, auxiliar de servicios) vemos que la diferencia favorece a las mujeres.

Observamos al comparar los resultados en efectivo y en equiparado, que al tener en este caso las mujeres jornadas más amplias que los hombres, las diferencias porcentuales que observamos en el primer caso, son mayores a las que hay en el equiparado.

Si nos centramos en la distribución de complementos, la antigüedad favorece a los hombres, al igual que la nocturnidad. Por el contrario ellas trabajan más en festivos y fines de semana.

Sobre las mejoras voluntarias y gratificaciones las mujeres las perciben en mayor proporción.

2.6. Conclusiones del Análisis Salarial

Puesto	% Mujeres	Brecha
Técnica-o integración laboral	0%	
Limpiador-a	68%	-4%
Auxiliar	73%	-4%
Auxiliar administrativa-o	100%	
Técnica-o integración laboral	0%	

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

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.

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

Una vez analizados los objetivos de mejora, los objetivos generales a trabajar durante la vigencia del Plan de Igualdad son los siguientes, y para facilitar el cumplimiento estos desglosan en objetivos específicos:

- 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. 07/2024.07/2025.07/2026
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. 07/2024.07/2025.07/2026
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 1: Conseguir que el 100% de las ofertas de empleo publicitadas por Mitie Integra Baleares tengan un lenguaje inclusivo. Favorecer la incorporación del personal (sexo) más infrarrepresentado en la medida de lo posible.

Medida acordada 1	Inclusión del compromiso de la igualdad de oportunidades en el entorno de portal de ofertas (Infojobs,etc), y en cada oferta. Informando del compromiso por la igualdad de la compañía. Revisión de las ofertas presentadas por la comisión permanente para valorar lenguaje y proponer mejoras que se crean convenientes. En las nuevas contrataciones se priorizará al personal (sexo) más infrarrepresentado teniendo en cuenta el perfil profesional de la candidatura, y su idoneidad para cubrir el puesto vacante, aplicando criterios objetivos de selección. Con contratación preferente de personas en riesgo de exclusión social.
Indicadores de seguimiento	Se constata un uso de lenguaje inclusivo en todas las ofertas presentadas por parte de la empresa. SI/NO (tomar muestra aleatorias de todos los perfiles de puestos)
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual, ALTA. 07/2024.07/2025.07/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 2	Revisar el procedimiento de selección con perspectiva de género y, en su caso, actualizarlo.
Indicadores de seguimiento	¿Se ha revisado con perspectiva de género el procedimiento de selección? SI/NO
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. ALTA. 07/2024.07/2025.07/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 3	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 para comprobar si hay sesgos de género.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual, ALTA. 07/2024.07/2025.07/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida

ÁREA DE ACTUACIÓN 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Objetivo específico 1: 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	Fomento de la formación en tareas y funciones masculinizados y promoción interna preferente de mujeres a igual currículum.
Indicadores de seguimiento	Analizar censo de personas trabajadoras total de la empresa. 1. Se constata que se ha realizado la formación. SI/NO. 2. Se verifica que se ha incrementado a través de la promoción interna la inclusión de personas trabajadoras del género más infrarrepresentados.SI/NO
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual, ALTA. 07/2024.07/2025.07/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/1200€
Medida acordada 2	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 por género del número de personas presentadas a estas ofertas.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual, ALTA. 07/2024.07/2025.07/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 3	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...). 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	¿Se observan que los requisitos de las competencias tienen sesgo de género? SI/NO. ¿Se utilizan términos neutros en la denominación y clasificación profesional? SI/NO
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Bienal, MEDIA. 07/2025
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 4	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. 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	Comprobación y análisis de los trabajos de igual valor.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Bienal, MEDIA. 07/2025
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 1: Garantizar el acceso de las trabajadoras y los trabajadores en cada centro, a toda la formación planificada por la empresa.

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. Asegurar que las nuevas incorporaciones conozcan la guía de promoción de la empresa.

Medida acordada 1	Realización al menos de 5 acciones formativas de capacitación en trabajos en altura, uso de maquinaria, gestión de carros y promocionar la participación de mujeres
Indicadores de seguimiento	Se constata que se ha realizado la formación y capacitación en trabajos en altura, uso de maquinaria, ¿gestión de carros y promocionar la participación de mujeres descrita en la acción planificada para las personas trabajadoras? SÍ/ NO
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual, ALTA. 07/2024.07/2025.07/2026
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	¿Se ha difundido el plan de formación a todas las personas trabajadoras? SI/NO
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual, ALTA. 07/2024.07/2025.07/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 3	Realizar la formación, dentro de la jornada laboral, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.
Indicadores de seguimiento	¿Se han realizado las formaciones dentro del horario laboral? SI/NO
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual, ALTA. 07/2024.07/2025.07/2026
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: 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 2	En caso de constitución de una RLPT, impartir formación en igualdad específica.
Indicadores de seguimiento	En caso de existir RLPT ¿Se ha realizado la formación en igualdad? SI/NO
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual, ALTA siempre que exista RLPT. 07/2024.07/2025.07/2026
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	Anual, ALTA. 07/2025.07/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/3500€

ÁREA DE ACTUACIÓN 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL

Objetivo específico 1: Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada...), no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción ni retribución
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	Asegurar que RRHH tiene conocimiento de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar, personal y laboral y trabaja bajo los principios de igualdad con perspectiva de género y la no discriminación por el uso de las medidas de conciliación en su promoción interna. SI/NO. Incorporación al plan de acogida de la guía de promoción interna.
Indicadores de seguimiento	Número de personas promocionadas con disfrute de medidas de conciliación desagregado por sexo.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual, ALTA. 07/2024.07/2025.07/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 2	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	Estudio del registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual, ALTA. 07/2024.07/2025.07/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ 3000€
Medida acordada 3	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	Estudiar 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	Anual, ALTA. 07/2024.07/2025.07/2026
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 Seguimiento/Evaluación	Anual, MEDIA. 07/2024.07/2025.07/2026
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	Anual, ALTA. 07/2024.07/2025.07/2026
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	Anual, ALTA. 07/2024.07/2025.07/2026
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	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	¿Se ha diseñado? SI/NO
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	A partir del tercer año de vigencia del Plan. MEDIA-BAJA 07/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ Coste de desarrollo
Medida acordada 2	Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de la misma temporalmente por estudios. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual.
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	Anual, MEDIA-ALTA. 07/2024.07/2025.07/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 3	Cambio de turno y/o movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes.
Indicadores de seguimiento	Número de solicitudes y veces que se aplica, número de solicitudes rechazadas y motivación.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual, MEDIA-ALTA. 07/2024.07/2025.07/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ Coste variable en función de la demanda.
Medida acordada 4	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	Anual, MEDIA-ALTA. 07/2024.07/2025.07/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ Coste variable en función de la demanda.
Medida acordada 5	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 consanguineidad o afinidad). Este procedimiento contemplará los plazos de solicitud y tramitación.
Indicadores de seguimiento	Número de solicitudes registradas y aprobadas, desagregadas por sexo.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual, MEDIA-ALTA. 07/2024.07/2025.07/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ Coste variable en función de la demanda.
Medida acordada 6	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 de trabajo.
Indicadores de seguimiento	Número de solicitudes registradas y aprobadas, desagregadas por sexo.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual, MEDIA-ALTA. 07/2024.07/2025.07/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ Coste variable en función de la demanda y si implica sustitución del personal

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, incidiendo en aquellos puestos masculinizados

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. Valoración de las promociones desagregadas por sexo, en caso de haber promoción ese año y fomentar que los puestos que a igual valor se contrate el personal (sexo) más infrarrepresentado
Indicadores de seguimiento	Incremento del sexo más infrarrepresentado por sector de actividad. SI/NO
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Bienal. MEDIA- ALTA 07/2025
Personal responsable/Dotación económica	Operaciones. /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 4	Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa.
Indicadores de seguimiento	Análisis de los conceptos salariales.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Bienal. MEDIA- ALTA 07/2025
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	
<p>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.</p>	
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	Bienal. MEDIA- ALTA 07/2025
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	¿Se ha elaborado y difundido el protocolo? SI/NO y número de difusiones.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Bienal. MEDIA- ALTA 07/2025
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	¿Se han cumplido las normas de protección del embarazo...? SI/NO
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Bienal. MEDIA- ALTA 07/2025
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	Se han detectado variables relacionadas con el sexo en los sistemas...? SI/NO
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Bienal. MEDIA- ALTA 07/2025
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 5	En caso de existir la RLPT. Traslado de los cambios con la introducción de la perspectiva de género.
Indicadores de seguimiento	¿En caso de existir, se han trasladado estos cambios a la RLPT? SI/NO
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Bienal. MEDIA- ALTA 07/2025

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	Bienal. MEDIA- ALTA 07/2025
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	Bienal. MEDIA- ALTA 07/2025
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	¿Se ha revisado el procedimiento de actuación? SI/NO
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Inmediata, MUY ALTA. 07/2024.07/2025.07/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 2	Inclusión en la formación inicial y de refresco del personal de la compañía, guía de prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo. Guía de derechos de personas. Difusión del Plan de igualdad entre la plantilla. Guía de derechos de personas trabajadoras víctimas de violencia de género. Incorporación del Plan de Igualdad en el Plan de acogida y información del contenido del mismo a todas las personas trabajadoras para dar a conocer el compromiso de la empresa a toda la plantilla y colaboradores.
Indicadores de seguimiento	Las personas trabajadoras conocen la guía de prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo y guía de derechos de personas trabajadoras víctimas de violencia de género. SI/NO.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual ALTA. 07/2024.07/2025.07/2026
Personal responsable/Dotación económica	PRL. Comisión de seguimiento. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 3	Adaptación de la guía de bolsillo contra el acoso laboral para incluir los comportamientos no tolerados por la compañía haciendo mención especial a aquellos colectivos más vulnerables, y las medidas de respuesta y prevención . Guía de derechos de personas trabajadoras víctimas de violencia de género.
Indicadores de seguimiento	Redacción y difusión de la guía de bolsillo contra el acoso laboral y la guía de derechos de personas trabajadoras víctimas de violencia de género. SI/NO
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual ALTA. 07/2024.07/2025.07/2026
Personal responsable/Dotación económica	PRL. Comisión de seguimiento. /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	¿Se ha informado a la plantilla a través de los medios de comunicación...? SI/NO
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Bienal. MEDIA- ALTA 07/2025
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	Anual ALTA. 07/2024.07/2025.07/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 3	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	Anual ALTA. 07/2024.07/2025.07/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH.
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ Coste variable en función de la demanda.
Medida acordada 4	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	Anual ALTA. 07/2024.07/2025.07/2026
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.

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	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	Bienal. MEDIA- ALTA 07/2025
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	Bienal. MEDIA- ALTA 07/2025
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	Bienal. MEDIA- ALTA 07/2025
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	¿Se ha redactado y se ha incluido en la acogida de nuevas incorporaciones? SI/NO
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Bienal. MEDIA- ALTA 07/2025
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:

1. OSCAR GARCIA SANCHEZ, Director Regional.
2. Dña. BELEN ANDRADE FACHAL Directora Relaciones Laborales-RRHH.
3. LEOMAR RUIZ MEDINA, Director Regional.

Por la parte social:

1. Dña. LOURDES SINDREU GALO BARDES (CCOO)
2. D. MIGUEL A LINARES MARTINEZ (FeSP-UGT).
3. Dña. CHELA POUJADAS BUSQUETS (SITEIB)

En ambos casos las personas designadas podrán ser sustituidas por quien determine la empresa o las organizaciones sindicales, según proceda.

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.

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)

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. El reglamento de la comisión de seguimiento, permitirá que en caso de baja, renuncia o posible sustitución de alguna de las integrantes, será cada parte quien designe quien la sustituye.

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.

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.

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, acuerdan someterse a los procedimientos de resolución alternativa de conflictos del 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.

Se agenda fecha la primera reunión de la Comisión de Seguimiento el 10 de julio de 2021 a las 10:00 horas.

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.

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.

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.

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](mailto: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 emisario del mismo.

Así mismo, se procurará asegurar la comunicación de la plantilla tanto con la Comisión de Igualdad

como con el Agente de Igualdad, 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 infranqueables y como derechos fundamentales, humanos y universales se ha elaborado el protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo, 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.

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.

Para ello en la elaboración del protocolo de prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo, se ha tenido en cuenta el marco legal vigente y sus antecedentes, como por ejemplo la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, modificada por 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; la Ley 17/2015, del 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, ; así como las últimas novedades del marco legal, fruto de la aprobación de la Ley 17/2020, del 22 de diciembre, de modificación de la Ley 5/2008, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista, que incorpora conceptos como la violencia digital y amplía la definición de violencia machista.

A tal efecto, en este Protocolo se consideran tres aspectos fundamentales: la prevención (del acoso) la detección 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 detecta o 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, sea o no la persona directamente afectada.

2. DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO

❖ 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 (Organización Internacional del Trabajo) 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 a pesar de que este no se haya producido de manera reiterada ni sistemática, a diferencia del mobbing en el trabajo, 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.

❖ **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

A diferencia del acoso sexual, el acoso por razón de sexo siempre exige una pauta de repetición y acumulación de conductas ofensivas. Las acciones tienen que ser realizadas de manera continua y sistemática.

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

- Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona. el que se produce por motivo del embarazo o la maternidad de las mujeres en relación con el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Sin perjuicio que en ocasiones estas conductas también puedan afectar hombres que ejercen sus derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- 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 discriminatorias 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.
- Utilizar humor sexista. Chistes, burlas que ridiculicen el sexo y que ocasionen malestar y repulsa de la persona que lo recibe.
- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.
- Otros comportamientos de carácter ofensivo que se producen de manera reiterada y causan malestar de la persona que los recibe:

- Actitudes condescendientes o paternalistas.
- Insultos basados en el sexo y/o la orientación sexual de la persona trabajadora.
- Formas ofensivas de dirigirse a la persona.
- Ridiculizar, ningunear las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de una persona por razón de su sexo.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones, por razón de sexo.
- Hacer acoso ambiental por razón de sexo.

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. Si bien es cierto que son especialmente graves las situaciones de acoso que se producen por razón del embarazo y la maternidad de las mujeres en todas las escalas profesionales. El acoso se inicia normalmente cuando la trabajadora comunica que está embarazada o cuando se incorpora de nuevo al trabajo después de la baja maternal.

Mayoritariamente son las mujeres quienes sufren acoso sexual y por razón de sexo. Pero el acoso sexual y el acoso por razón de sexo pueden afectar tanto mujeres como hombres y se pueden producir entre personas del mismo sexo.

Todos estos tipos de acosos descritos pueden producirse:

Entre compañeros/as (acoso horizontal).

De un mando a uno/a subordinado/a (acoso vertical descendente).

Por parte de un subordinado/a un mando (acoso vertical ascendente).

También se considera acoso laboral por razón de sexo cuando afecta una persona vinculada externamente de alguna forma a la empresa, o se produce por parte de esta.

En algunos casos estos acosos pueden producirse de forma no intencional. Pero en cualquier caso son inaceptables.

3. 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.
- Promoción de un entorno de respeto 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.
- Formación específica sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo a toda la plantilla. Comenzando 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.
- Inclusión de preguntas relativas al acoso sexual o por razón de sexo en las Evaluaciones Psicosociales y de clima laboral.
- Acogida e integración del personal nuevo/ de las nuevas incorporaciones, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador/a. Los supervisores/as y encargados/as velarán en el inicio por evitar el aislamiento de las nuevas incorporaciones.
- Prohibición de 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.
- Pronta actuación de la Empresa ante 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.

4. ÁMBITO 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 indefinida, 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.

5. 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, reclamación o queja 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 (de aplicación para las faltas muy graves conforme al convenio colectivo), contra la/s persona/s cuyas conductas de acoso sexual y por razón de sexo resulten acreditadas.

6. 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 (entre la parte social y empresa)

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 designada por la Dirección toda la información y documentación del mismo, finalizando la función investigadora.

7. 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 y 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 asignarán un número de expediente a la denuncia en el plazo máximo de dos días desde su presentación.

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 responsable establecido.

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 investigación de los casos de acoso se reunirá en un plazo no superior a 72 horas hábiles.

Cuando la queja o reclamación 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 o la parte que ha hecho la queja o la reclamación 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 se consideren que los indicios pueden responder a una situación de 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.

El equipo de investigación se encargará 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. Por otro lado, se remitirá a la persona denunciada y denunciante una 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 NI 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.

8. 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

9. 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.

10. 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 su aplicación 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"/>
<input type="checkbox"/>	Representación de la plantilla	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Departamento personas afectada	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	(indicar):	
<input type="checkbox"/>	Otros (indicar):	
TIPO DE ACOSO		
<input type="checkbox"/>	Acoso sexual	<input type="checkbox"/>
<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"/>
			N O
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 y DNI del receptor de la solicitud Nº expediente:			Firma de la persona solicitante.

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 Integra Baleares

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