

PLAN DE IGUALDAD

**TRANSLIMP CONTRACT
SERVICES, S.A.**



2022



Índice

1. Ficha Técnica	3
2. Características generales	4
3. Estructura	5
4. Comisión negociadora de igualdad	6
5. Diagnóstico	7
01. Condiciones generales y condiciones de trabajo	9
02. Proceso de selección, contratación y bajas definitivas	22
03. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina	35
04. Promoción profesional	48
05. Formación	49
06. Derecho de corresponsabilidad	51
07. Infrarrepresentación femenina	54
08. Salud laboral	55
09. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo	58
10. Violencia de género	59
11. Comunicación e identidad corporativa	60
6. Retribuciones y auditoría salarial	61
01. Retribuciones salariales	61
02. Auditoría salarial	64
7. Conclusiones y objetivos de mejora	74
8. Plan de Igualdad	76
01. Objetivos y definiciones	76
02. Áreas de actuación	77
04. Comisión de seguimiento	107
9. Protocolo para la Prevención y Actuación sobre el Acoso Sexual o por Razón de Sexo en el ámbito laboral	111

FICHA TÉCNICA

DATOS DE LA EMPRESA

Razón social	TRANSLIMP CONTRACT SERVICES, S.A.
CIF	A80886401
Domicilio social	C/ Juan Ignacio Luca de Tena, 8. Madrid.
Forma jurídica	Sociedad anónima unipersonal
Año de constitución	1994

RESPONSABLE DE LA ENTIDAD

Nombre	José Luis García Hurtado
Cargo	Director General

ACTIVIDAD

Sector actividad	Servicios de limpieza
CNAE	8121 - Limpieza de edificios y locales / limpieza general 8299 - Otras actividades de apoyo a las empresas NCOP
Convenio colectivo	Varios convenios

DIMENSIÓN

Personas trabajadoras	Mujeres	425	Hombres	515	Total	940
CNAE 8121	Mujeres	407	Hombres	325	Total	732
CNAE 8299	Mujeres	18	Hombres	190	Total	208
Centros de trabajo	Central, y otros centros donde prestan servicios en distintas comunidades autónomas					

REPRESENTACIÓN DE SINDICATOS

CCOO	80,95%	SITEIB	14,29%	UGT	4,76%	TOTAL	100%
-------------	--------	---------------	--------	------------	-------	--------------	------

CÓDIGOS CONVENIOS

28002585011981	11000385011982	1000995011981	36000895011981
18000255011981	79000275011992	47000275011982	39000635011981
7000535011982	33000735011979	9000375011981	44000365011989
46001595011981	79002415012005	10000165011981	45000255011981
35001105011981	29000285011982	16000345011991	48001445011981
3000145011982	23000205011981	20000785011981	27000335011982
79002415012005	15000945011981	21000355011981	31004605011982
50000755011981	12000765011979	22000215012002	32000225011981
41001705011982	79002415012005	24002805011980	34000275011982
4000275011982	38001035011979	26000245011982	79002415012005

DATOS DEL ESTUDIO

Recogida de información	01/01/0021 a 31/12/2021
Vigencia	27/12/2022 a 26/12/2026

Características generales

Partes suscriptoras del Plan

Por la parte empresarial:

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

D. OSCAR GARCIA SANCHEZ, Director Regional.

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

D. LEOMAR RUIZ MEDINA, Director Regional.

Dña. REMEDIOS PASCUAL PASCUAL, Responsable Relaciones Laborales.

Por la parte social:

Centros con RLPT:

Dña. ROSA MOTA FIGUEROA (CCOO DEL HABITAT)

Dña. CLAUDIA TURCIOS GOMEZ (CCOO DEL HABITAT)

Dña. MARIA DEL CAMPO MATIAS RODRIGUEZ (SITEIB)

PERSONA ASESORA:

Dña. MIQUELA PUJADAS BUSQUETS (SITEIB)

Centros sin representación legal de las personas trabajadoras:

Dña. RAQUEL HIJOSA CARRACEDO (ADJUNTA A LA SECRETARIA DE MUJERES DE CCOO DEL HABITAT)

2. Dña. NOEMI MASFERRER CASAS (FeSMC-UGT).

Ámbito de aplicación

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todas las personas trabajadoras de todos los centros de trabajo de Translimp Contract Services, S.A.U., **en el territorio nacional**

Vigencia

El Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres estará vigente durante 4 años, desde la aprobación del mismo el 27 de diciembre de 2022, siendo prorrogado anualmente tras realizar la evaluación de las acciones hasta el tiempo máximo de cuatro años recogido en la normativa, cuando se realizaría un plan nuevo.

Transcurrido el citado plazo, y con el fin de posibilitar la firma de un nuevo Plan, las partes comenzarán las negociaciones para su revisión tres meses antes de la finalización de su vigencia.

El presente Plan, podrá ser susceptible de adaptación y/o revisión durante la vigencia del mismo, en los supuestos legalmente establecidos para ello.

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 auditoria retributiva)
- Ejercicio corresponsable del derecho de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Comunicación e imagen empresarial

Programa de actuación

A partir de las conclusiones del diagnóstico se establecerán:

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

Las actuaciones deben de servir para:

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

Seguimiento y evaluación

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

Comisión negociadora de igualdad

Finalidad

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

Funciones

La comisión negociadora lleva a cabo las siguientes funciones:

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

Diagnóstico

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

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

8121 - Limpieza de edificios y locales / limpieza general.

8299 - Otras actividades de apoyo a las empresas NC.

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 Translimp

Proceso de diagnóstico

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

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

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

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

Evaluación global

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

1. CONDICIONES GENERALES Y CONDICIONES DE TRABAJO

1.1. ESTUDIO CUANTITATIVO

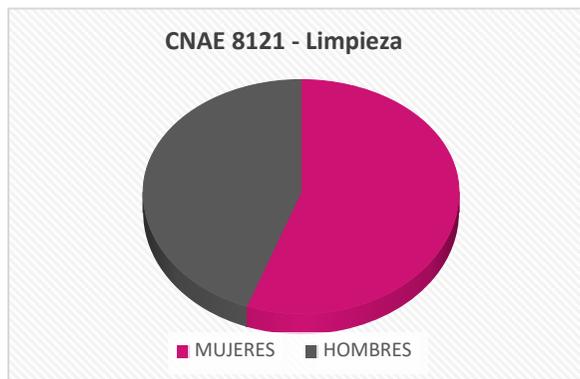
1.1.1. Distribución de la plantilla por sexo.

Plantilla por sexo	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Brecha de género
CNAE 8121	407	55,60	325	44,40	732	-11
CNAE 8299	18	8,65	190	91,35	208	83
Total plantilla	425	45,21	515	54,79	940	9,58

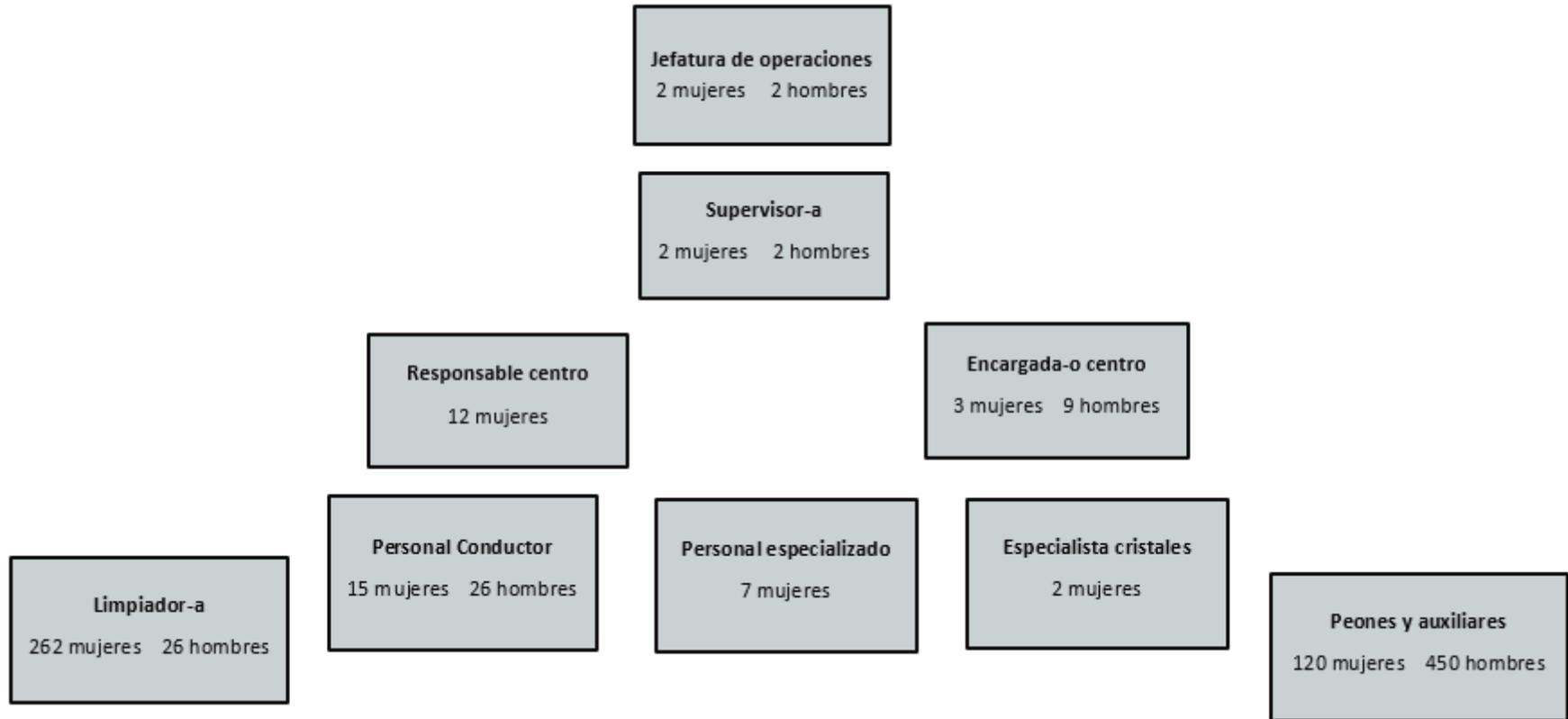
En el primer y tercer caso observamos una presencia equilibrada de ambos sexos, según la DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA de la Ley 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres:

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

Si nos centramos en la actividad de "Otras actividades de apoyo a las empresas NC", observamos que la presencia de los hombres es mayoritaria: un 91%.



1.1.2. Organigrama



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

CNAE Limpieza	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Totalfranja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
< 20	1	14,29	0,25	0,14	6	85,71	1,85	0,82	0,96	7	71	0,17
20 - 24	26	31,33	6,39	3,55	57	68,67	17,54	7,79	11,34	83	37	0,46
25 - 29	26	32,10	6,39	3,55	55	67,90	16,92	7,51	11,07	81	36	0,47
30 - 34	32	43,24	7,86	4,37	42	56,76	12,92	5,74	10,11	74	14	0,76
35 - 39	36	50,70	8,85	4,92	35	49,30	10,77	4,78	9,70	71	-1	1,03
40 - 44	47	67,14	11,55	6,42	23	32,86	7,08	3,14	9,56	70	-34	2,04
45 - 49	50	64,10	12,29	6,83	28	35,90	8,62	3,83	10,66	78	-28	1,79
50 - 54	72	72,00	17,69	9,84	28	28,00	8,62	3,83	13,66	100	-44	2,57
55 - 59	70	73,68	17,20	9,56	25	26,32	7,69	3,42	12,98	95	-47	2,80
60	10	66,67	2,46	1,37	5	33,33	1,54	0,68	2,05	15	-33	2,00
61	8	66,67	1,97	1,09	4	33,33	1,23	0,55	1,64	12	-33	2,00
62	9	56,25	2,21	1,23	7	43,75	2,15	0,96	2,19	16	-13	1,29
63	6	66,67	1,47	0,82	3	33,33	0,92	0,41	1,23	9	-33	2,00
64	14	66,67	3,44	1,91	7	33,33	2,15	0,96	2,87	21	-33	2,00
Total	407				325					732		1,25

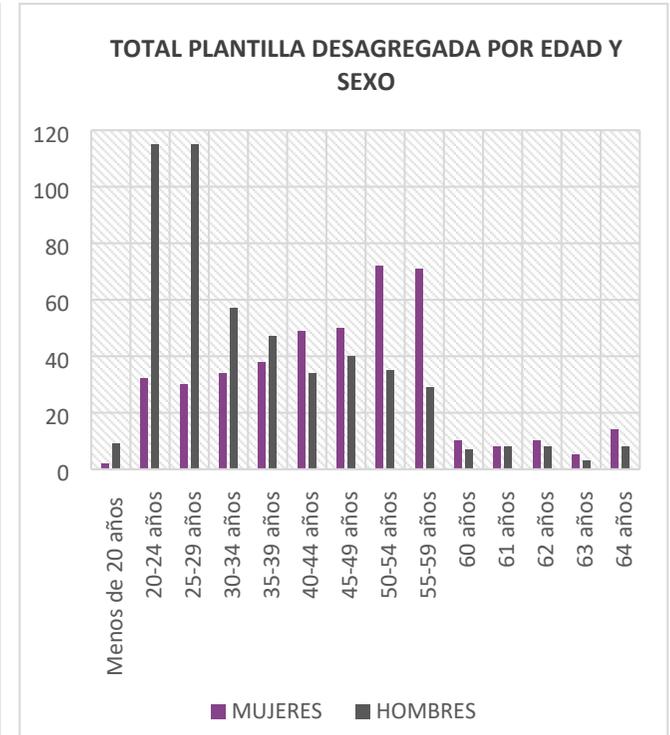
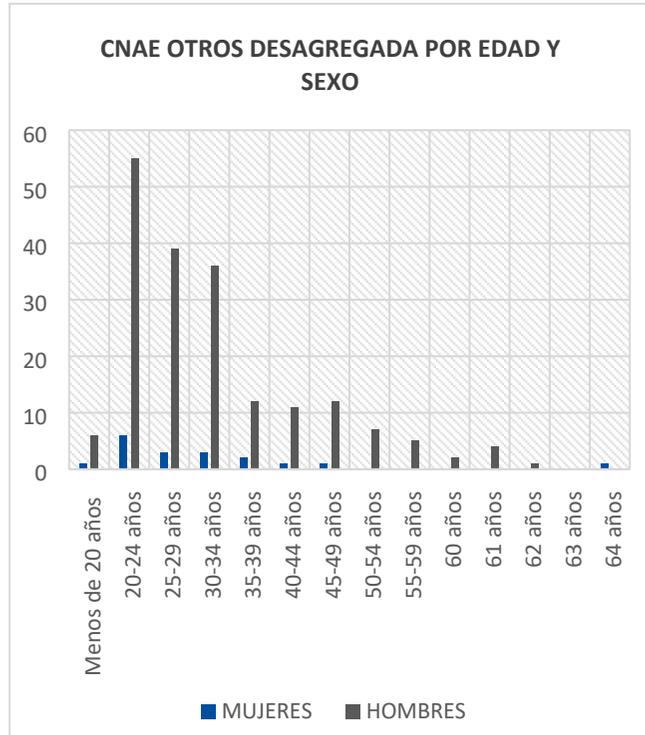
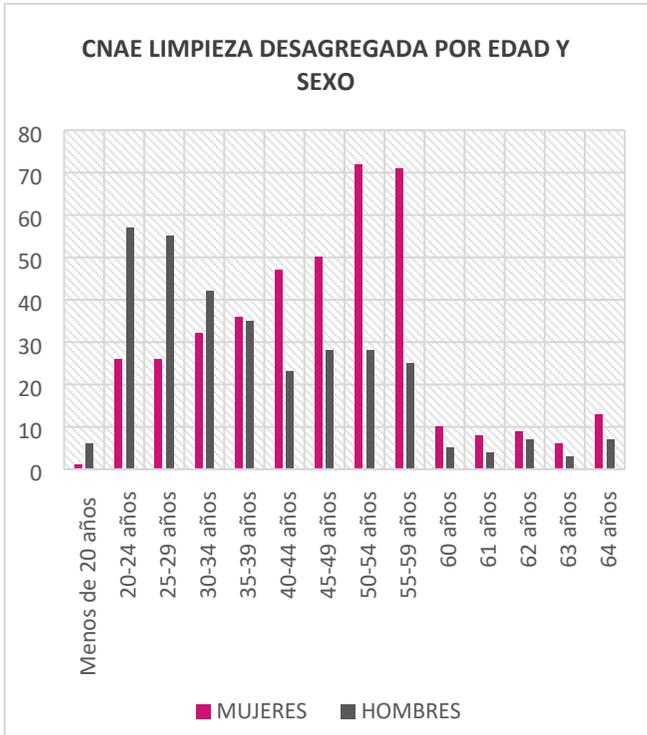
CNAE Otros	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Totalfranja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
< 20	1	14,29	5,56	0,48	6	85,71	3,16	2,88	3,37	7	71	0,17
20 - 24	6	9,84	33,33	2,88	55	90,16	28,95	26,44	29,33	61	80	0,11
25 - 29	3	7,14	16,67	1,44	39	92,86	20,53	18,75	20,19	42	86	0,08
30 - 34	3	7,69	16,67	1,44	36	92,31	18,95	17,31	18,75	39	85	0,08
35 - 39	2	14,29	11,11	0,96	12	85,71	6,32	5,77	6,73	14	71	0,17
40 - 44	1	8,33	5,56	0,48	11	91,67	5,79	5,29	5,77	12	83	0,09
45 - 49	1	7,69	5,56	0,48	12	92,31	6,32	5,77	6,25	13	85	0,08
50 - 54	0	0,00	0,00	0,00	7	100,00	3,68	3,37	3,37	7	100	Hombres
55 - 59	1	16,67	5,56	0,48	5	83,33	2,63	2,40	2,88	6	67	0,20
60	0	0,00	0,00	0,00	2	100,00	1,05	0,96	0,96	2	100	Hombres
61	0	0,00	0,00	0,00	4	100,00	2,11	1,92	1,92	4	100	Hombres
62	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	0,53	0,48	0,48	1	100	Hombres
63	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
64	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	18				190					208		0,09

Total Plantilla	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Totalfranja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
< 20	2	14,29	0,47	0,21	9	81,82	1,75	0,96	1,17	11	64	0,22
20 - 24	32	22,22	7,53	3,40	115	78,23	22,33	12,23	15,64	147	56	0,28
25 - 29	30	24,39	7,06	3,19	115	79,31	22,33	12,23	15,43	145	59	0,26
30 - 34	34	30,09	8,00	3,62	57	62,64	11,07	6,06	9,68	91	25	0,60
35 - 39	38	44,71	8,94	4,04	47	55,29	9,13	5,00	9,04	85	11	0,81
40 - 44	49	59,04	11,53	5,21	34	40,96	6,60	3,62	8,83	83	-18	1,44
45 - 49	50	55,56	11,76	5,32	40	44,44	7,77	4,26	9,57	90	-11	1,25
50 - 54	72	67,29	16,94	7,66	35	32,71	6,80	3,72	11,38	107	-35	2,06
55 - 59	71	70,30	16,71	7,55	29	29,00	5,63	3,09	10,64	100	-42	2,45
60	10	58,82	2,35	1,06	7	41,18	1,36	0,74	1,81	17	-18	1,43
61	8	50,00	1,88	0,85	8	50,00	1,55	0,85	1,70	16	0	1,00
62	10	52,94	2,12	0,96	8	44,44	1,55	0,85	1,91	18	-11	1,25
63	5	66,67	1,41	0,64	3	37,50	0,58	0,32	0,85	8	-25	1,67
64	14	66,67	3,29	1,49	8	36,36	1,55	0,85	2,34	22	-27	1,75
Total	425				515					940		0,83

En el ámbito de limpieza, y si vamos fijándonos **por franjas de 10 en 10 años**, vemos que el porcentaje mayor de personas se encuentra entre los 50 a 59 años, algo más del 25%. Observamos que según aumenta el tramo de edad, sube la proporción de mujeres, desde el **14,29% de las menores de 20 años**, hasta el **73,76%, de quienes están entre los 55 a 59 años**.

Consideración aparte merecen las personas **mayores de 59 años**, 72 que suponen algo más del 10% de la plantilla. Las mujeres siempre suponen más de la mitad de cada franja (en los 60, 61, 62, 63 y 64 años), y si las sumamos obtenemos un índice de concentración del 11,30%.

Unos datos muy diferentes encontramos en el CNAE 8299, algo más de la mitad de la plantilla, el 52,88%, tiene **menos de 30 años**, un 25% entre **31 a 39 años**. Dado la poca presencia de mujeres en la empresa, el porcentaje máximo de distribución está en un 14,29%. La plantilla **con 60 o más años**, no tiene mujeres, y está compuesta por 7 hombres, ninguno con más de 62 años.



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

CNAE Limpieza	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
< de 1 año		0,00	0,00	0,00	1	100,00	0,31	0,14	0,14	1	100	0,00
1 a 3 años	197	47,36	48,40	26,91	219	52,64	67,38	29,92	56,83	416	5	0,90
3 a 5 años	57	46,34	14,00	7,79	66	53,66	20,31	9,02	16,80	123	7	0,86
5 a 10 años	69	77,53	16,95	9,43	20	22,47	6,15	2,73	12,16	89	-55	3,45
10 a 15 años	24	82,76	5,90	3,28	5	17,24	1,54	0,68	3,96	29	-66	4,80
Más de 15 años	60	81,08	14,74	8,20	14	18,92	4,31	1,91	10,11	74	-62	4,29
Total	407				325					732		1,25

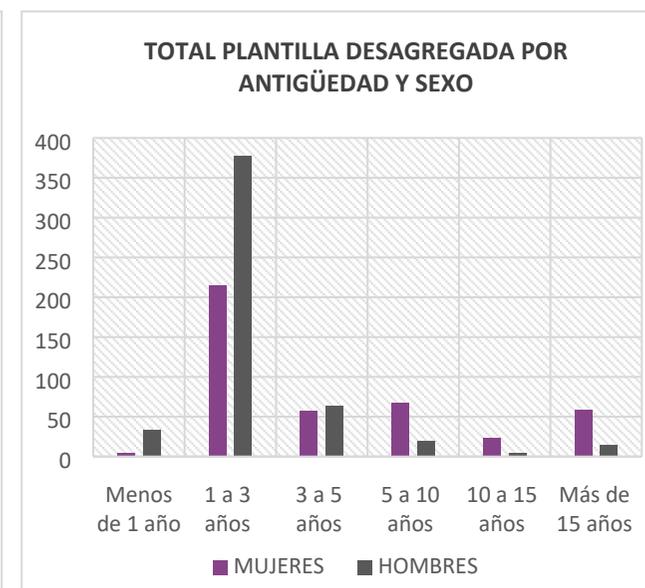
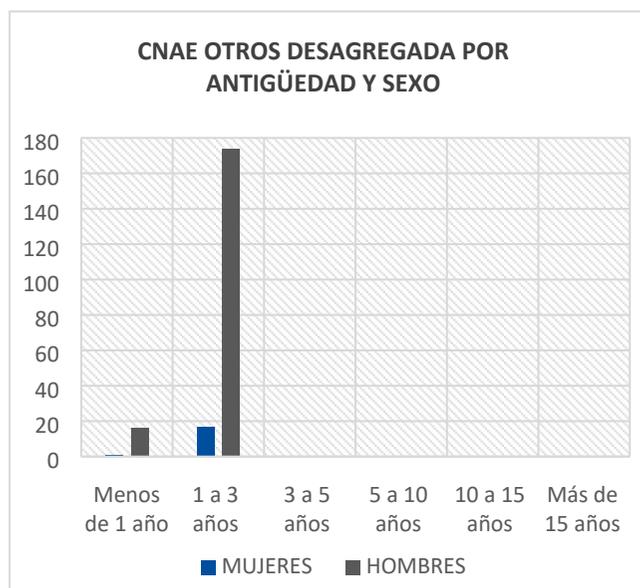
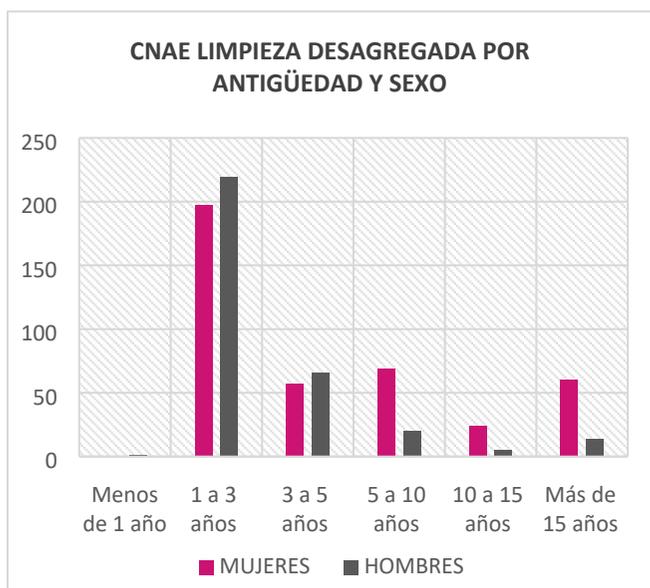
CNAE Otros	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
< de 1 año	1	5,88	5,56	0,48	16	94,12	8,42	7,69	8,17	17	88	0,06
1 a 3 años	17	8,90	94,44	8,17	174	91,10	91,58	83,65	91,83	191	82	0,10
3 a 5 años	0	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-
5 a 10 años	0	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-
10 a 15 años	0	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-
Más de 15 años	0	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-
Total	18				190					208		0,09

Total Plantilla	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
< de 1 año	4	10,53	0,94	0,43	34	89,47	6,60	3,62	4,04	38	79	0,12
1 a 3 años	215	36,26	50,59	22,87	378	63,74	73,40	40,21	63,09	593	27	0,57
3 a 5 años	57	47,11	13,41	6,06	64	52,89	12,43	6,81	12,87	121	6	0,89
5 a 10 años	67	77,01	15,76	7,13	20	22,99	3,88	2,13	9,26	87	-54	3,35
10 a 15 años	23	82,14	5,41	2,45	5	17,86	0,97	0,53	2,98	28	-64	4,60
Más de 15 años	59	80,82	13,88	6,28	14	19,18	2,72	1,49	7,77	73	-62	4,21
Total	425				515					940		0,83

En el **CNAE 8121**, vemos que más de la mitad del personal tiene una antigüedad **por debajo de los 4 años**, el 56,97%, si nos centramos en los porcentajes por sexo vemos que no hay grandes diferencias (47,36% de mujeres y 52,64% de hombres), la lectura de género nos da un 47,36%. Algo similar ocurre en la franja entre los **3 a 5 años**.

Sin embargo, cuando la antigüedad va aumentando (**por encima de los 5 años hasta más de 15**), también lo hace la presencia femenina, en torno al 80% en cada tramo. Destacan los índices de concentración entre los **5 a 10 años**, y **más de 15 años**, 16,95% y 14,75% respectivamente.

En el caso de **Actividades de apoyo a las empresas n.c.o.p.**, la situación es muy diferente, nadie del personal tiene una antigüedad **superior a los 3 años**, y el 94,44% de las mujeres se concentran en la franja de **1 a 3 años**.



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

CNAE Limpieza	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Primarios	302	73,66	74,20	41,26	108	26,34	33,23	14,75	56,01	410	-47	2,80
Secundarios	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
FPI	7	77,78	1,72	0,96	2	22,22	0,62	0,27	1,23	9	-56	3,50
FPII-	3	75,00	0,74	0,41	1	25,00	0,31	0,14	0,55	4	-50	3,00
Bachillerato	2	66,67	0,49	0,27	1	33,33	0,31	0,14	0,41	3	-33	2,00
Universitarios	1	100,00	0,25	0,14		0,00	0,00	0,00	0,14	1	-100	Mujeres
N/D	92	30,16	22,60	12,57	213	69,84	65,54	29,10	41,67	305	40	0,43
Total	407				325					732		1,25

CNAE Otros	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Primarios	13	7,88	72,22	6,25	152	92,12	80,00	73,08	79,33	165	84	0,09
Secundarios	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
FPI	0	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-
FPII	0	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-
Bachillerato	0	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-
Universitarios	0	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-
N/D	5	11,63	27,78	2,40	38	88,37	20,00	18,27	20,67	43	77	0,13
Total	18				190					208		0,09

Total Plantilla	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Primarios	315	54,78	74,12	33,51	260	45,22	50,49	27,66	61,17	575	-10	1,21
Secundarios	0	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-
FPI	3	75,00	0,71	0,32	1	25,00	0,19	0,11	0,43	4	-56	3,00
FPII	2	66,67	0,47	0,21	1	33,33	0,19	0,11	0,32	3	-50	2,00
Bachillerato	7	77,78	1,65	0,74	2	22,22	0,39	0,21	0,96	9	-33	3,50
Universitarios	1	100,00	0,24	0,11	0	0,00	0,00	0,00	0,11	1	-100	Mujeres
N/D	97	27,87	22,82	10,32	251	72,13	48,74	26,70	37,02	348	44	0,39
Total	425				515					940		0,83

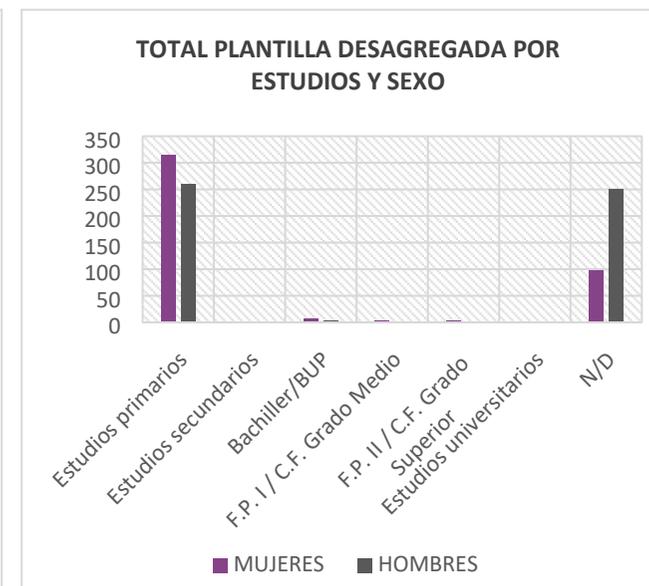
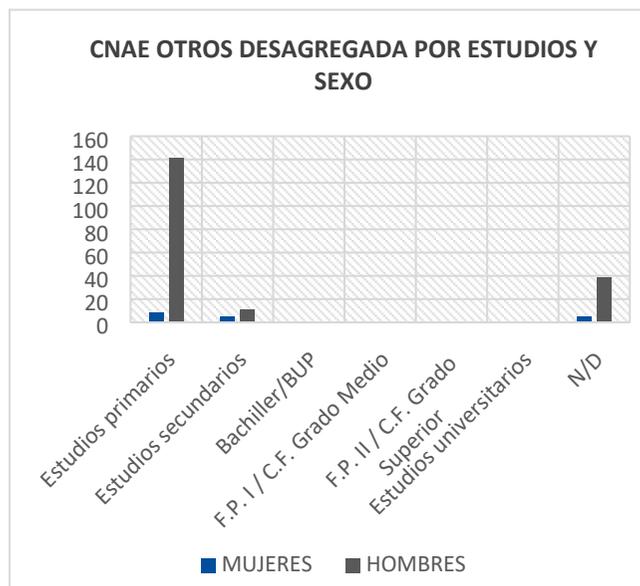
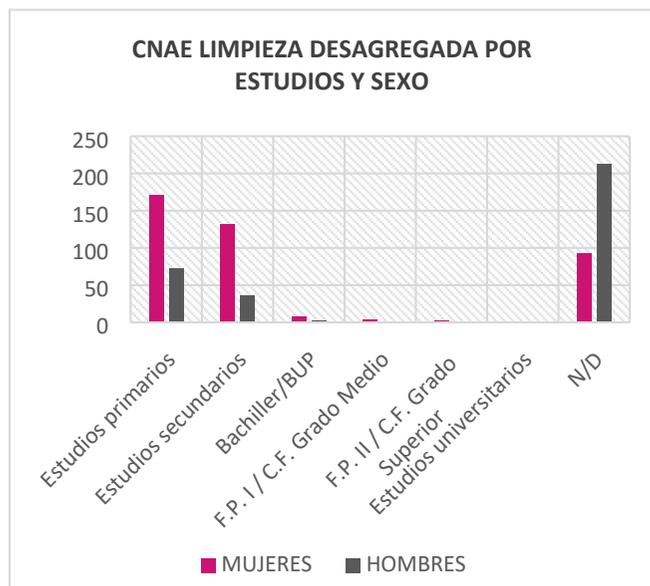
Con relación al análisis de los estudios de la plantilla, en el **ámbito de la limpieza** existe más variedad. La mayoría del personal tiene **estudios primarios**, con un 73,66% de mujeres, que suponen el 74,20% en el índice de concentración.

Con **estudios de FP o bachillerato**, encontramos a 16 personas, siendo mujeres 10 de ellas, con una lectura de género del 2,95%.

La única persona con **estudios universitarios** es una mujer.

Un grupo numeroso del personal no tiene definido el nivel de estudios.

Dentro del **CNAE 8299**, la mayoría del personal (61,17%), cuenta con estudios primarios, 13 de las 18 mujeres están en este tramo, un 74,12% del total. El resto del equipo (43 personas) tampoco señala su nivel de estudios.



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

CNAE Limpieza	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Indefinido a tiempo completo	60	68,18	14,74	8,20	28	31,82	8,62	3,83	12,02	88	-36	2,14
Indefinido a tiempo parcial	110	78,01	27,03	15,03	31	21,99	9,54	4,23	19,26	141	-56	3,55
Indefinido fijo/discontinuo	46	92,00	11,30	6,28	4	8,00	1,23	0,55	6,83	50	-84	11,50
D. determinada tiempo completo	30	51,72	7,37	4,10	28	48,28	8,62	3,83	7,92	58	-3	1,07
Contrato de relevo	2	40,00	0,49	0,27	3	60,00	0,92	0,41	0,68	5	20	0,67
D. determinada tiempo parcial	159	40,77	39,07	21,72	231	59,23	71,08	31,56	53,28	390	18	0,69
Total	407				325					732		1,25

CNAE Otros	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Indefinido a tiempo completo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Indefinido a tiempo parcial	0	0,00	0,00	0,00	5	100,00	0,78	1,92	1,92	4	100	0,00
D. determinada tiempo completo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
D. determinada tiempo parcial	18	9,73	100,00	8,65	167	90,27	87,89	80,29	88,94	185	81	0,11
Total	18				190					208		0,09

Total Plantilla	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Indefinido a tiempo completo	60	68,18	14,12	6,38	28	31,82	5,44	2,98	9,36	88	-36	2,14
Indefinido a tiempo parcial	110	75,86	25,88	11,70	35	24,14	6,80	3,72	15,43	145	-52	3,14
Indefinido fijo/discontinuo	46	92,00	10,82	4,89	4	8,00	0,78	0,43	5,32	50	-84	11,50
D. determinada tiempo completo	30	38,96	7,06	3,19	47	61,04	9,13	5,00	8,19	77	22	0,64
Contrato de relevo	2	40,00	0,47	0,21	3	60,00	0,58	0,32	0,53	5	20	0,67
D. determinada tiempo parcial	177	30,78	41,65	18,83	398	69,22	77,28	42,34	61,17	575	38	0,44
Total	425				515					940		0,83

Con relación a las contrataciones en **NCOP** prácticamente toda la plantilla (185 personas) tiene un contrato por **duración determinado y a tiempo parcial**. El 88,94%, todas las mujeres están integradas en esta franja, por tanto, el índice de concentración es de un 100%. Los otros 5 hombres están contratados por **tiempo indefinido, pero también a jornada parcial**.

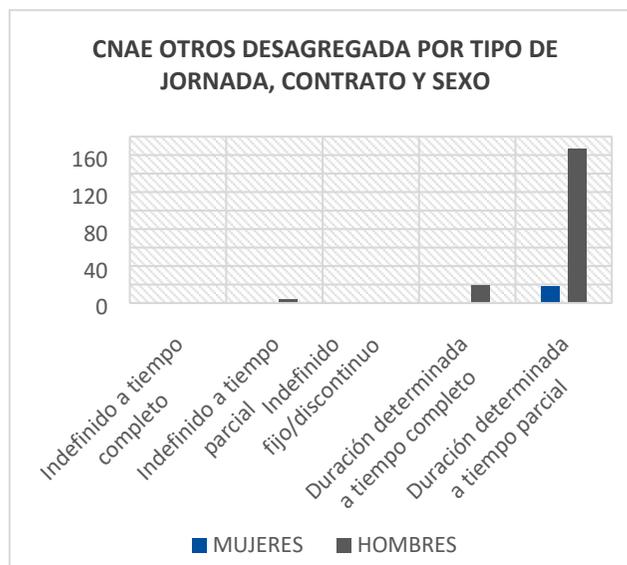
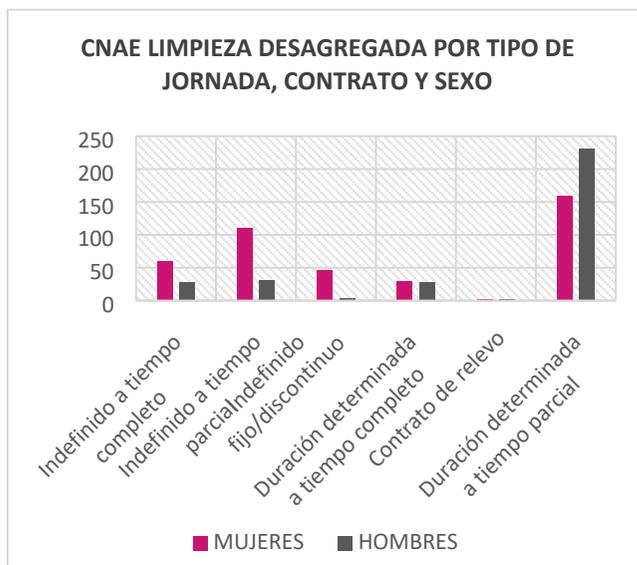
Más variedad de tipo de contrato hay en **limpieza**, de nuevo más de la mitad del personal está por **duración determinada y a tiempo parcial**, 395 personas, siendo mujeres el 40,76%, y con una lectura de género del 37,88%. El siguiente tramo es el de quienes un contrato **indefinido a jornada parcial**, el 15%, casi el 80% son mujeres, y su índice de concentración es de un 27,03%.

El 12,02% del equipo está contratado por **tiempo indefinido y a jornada completa**, de 88 personas, 60 son mujeres, con una lectura de género del 14,74%.

El resto de tipo de contrataciones no llegan al 10% del total, siendo siempre la mayoría mujeres, en el caso del **contrato fijo discontinuo** llega al 92%.

Del total de mujeres en plantilla un 14,12% está contratada de manera **indefinida a tiempo completo**. Siendo el 68,18% de la franja.

Con relación a los **contratos por relevo**, se han dado en el área de limpieza, dos mujeres, puesto de limpiadora y personal conductor; y 3 hombres, todos ellos en el puesto de personal conductor.



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

CNAE Limpieza	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Jornada tiempo parcial (0% - 38%)	145	49,49	35,63	19,81	148	50,51	45,54	20,22	40,03	293	1	0,98
Jornada tiempo parcial (39% - 75%)	81	47,93	19,90	11,07	88	52,07	27,08	12,02	23,09	169	4	0,92
Jornada tiempo parcial (76% - 99%)	44	60,27	10,81	6,01	29	39,73	8,92	3,96	9,97	73	-21	1,52
Jornada tiempo completo (100%)	137	69,54	33,66	18,72	60	30,46	18,46	8,20	26,91	197	-39	2,28
Total	407				325					732		1,25

CNAE Otros	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%)	18	10,29	100,00	8,65	157	89,71	82,63	75,48	84,13	175	79	0,11
Jornada tiempo parcial (39% - 75%)	-	0,00	0,00	0,00	14	100,00	7,37	6,73	6,73	14	100	Hombres
Jornada tiempo parcial (76% - 99%)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Jornada tiempo completo (100%)	-	0,00	0,00	0,00	19	100,00	10,00	9,13	9,13	19	100	Hombres
Total	18				190					208		0,09

Total Plantilla	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Jornada tiempo parcial (0% - 38%)	163	34,83	38,35	17,34	305	65,17	59,22	32,45	49,79	468	30	0,53
Jornada tiempo parcial (39% - 75%)	81	44,26	19,06	8,62	102	55,74	19,81	10,85	19,47	183	11	0,79
Jornada tiempo parcial (76% - 99%)	44	60,27	10,35	4,68	29	39,73	5,63	3,09	7,77	73	-21	1,52
Jornada tiempo completo (100%)	137	63,43	32,24	14,57	79	79,00	15,34	8,40	22,98	216	16	1,73
Total	425				515					940		0,83

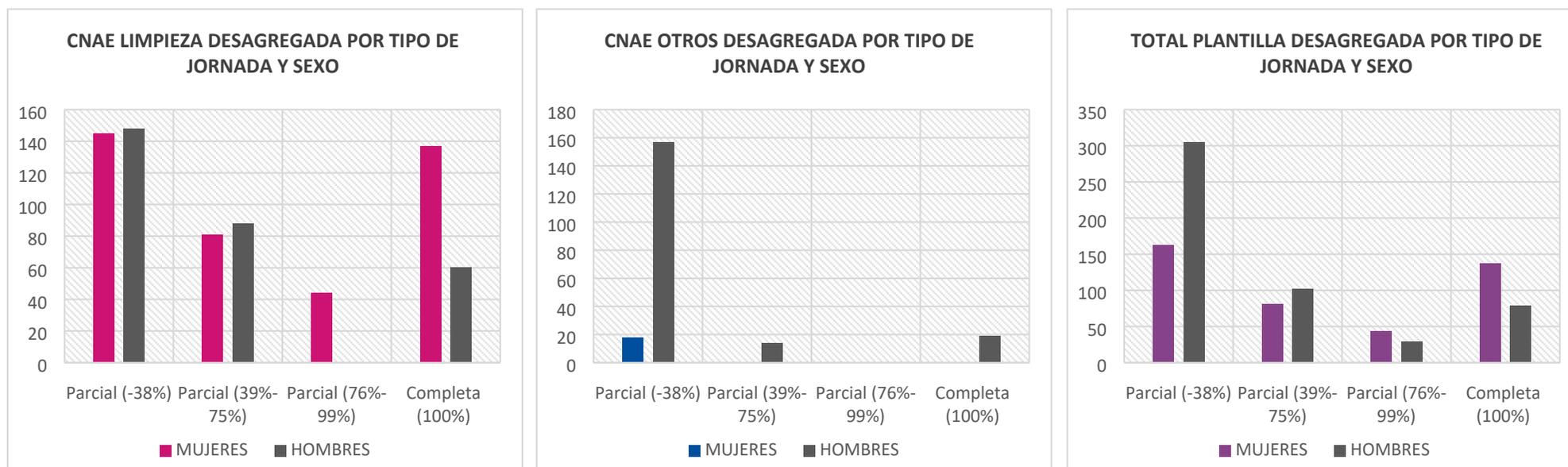
Sobre los porcentajes de jornada vemos cifras muy diferentes según la actividad, el tramo con más plantilla (en ambas actividades) tiene un

contrato por **menos del 38% de tiempo**. En el caso de limpieza el 40,03%, y otras actividades 84,13% (más del doble). La totalidad de las mujeres en el caso del CNAE 3299, y el casi del 50% en el 8121 (35,63% de índice de concentración).

La siguiente franja por porcentaje, está en el **100% de la jornada**, el 29,91% del total en el caso de limpieza, con el 69,54% de mujeres (137 de 197 personas), sin embargo sólo el 9,13% del personal (todos hombres) para **NCOP**.

La misma situación encontramos entre el **39% - 75% de jornada**, 23,09% y 6,73% (limpieza y otros), practicamente 50-50% en el primer caso y de nuevo sólo hombres en el segundo.

Personas trabajando entre el **75 y el 99% de jornada**, están unicamente en el **8121**, con poco más del 60 de mujeres, el 33,66 en lectura de género.



2. PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y BAJAS DEFINITIVAS

2.1. NUEVAS CONTRATACIONES - ESTUDIO CUANTITATIVO

2.1.1. Distribución de nuevas contrataciones por edad y sexo.

Lo primero que señalaremos es que en el caso del CNAE 8299, salvo un hombre de 60 años, el resto del personal ha sido contratado en el 2021. Recordar que englobamos en esta actividad mayoritariamente a personas que gestionan los carritos de centros comerciales (un trabajo que requiere un esfuerzo físico considerable) y también a gente que durante el 2021 era responsable de la medición de temperaturas. No haremos un análisis expreso de la información, ya que prácticamente coincide con la que ya expuesta o que se analizará posteriormente.

Por ese motivo se desarrollan sólo los datos relacionados con la actividad de limpieza.

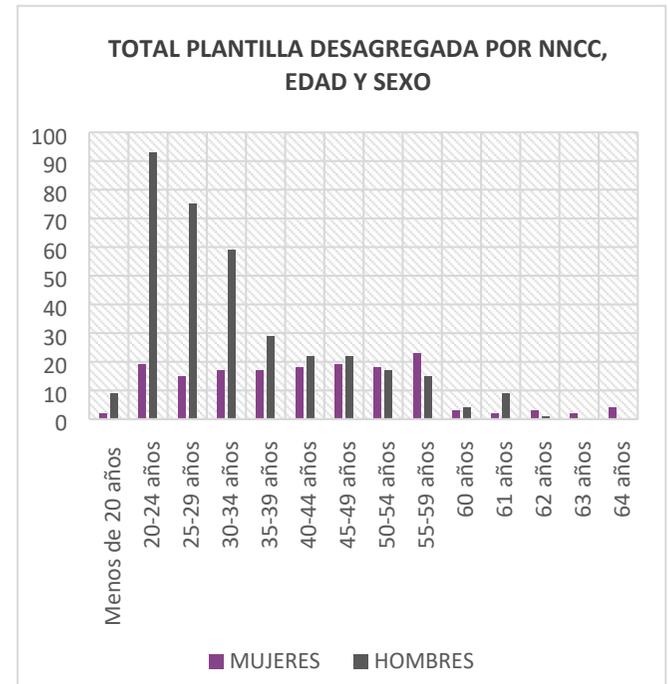
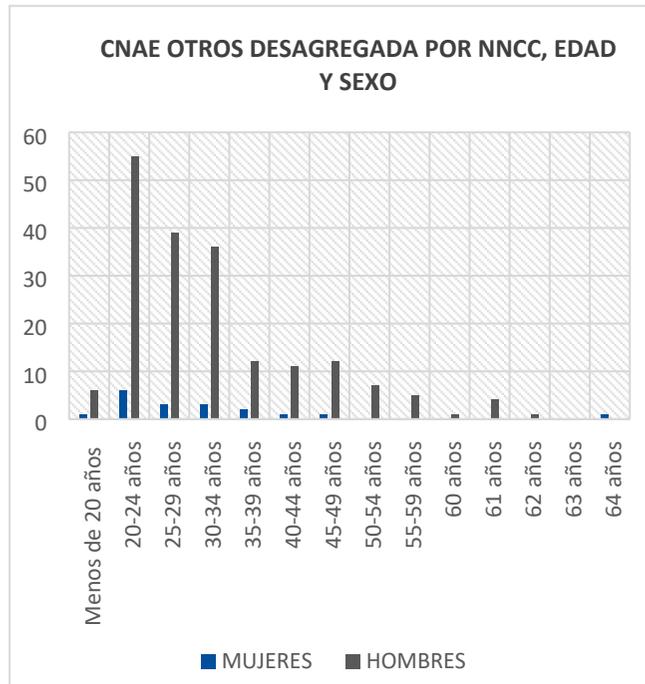
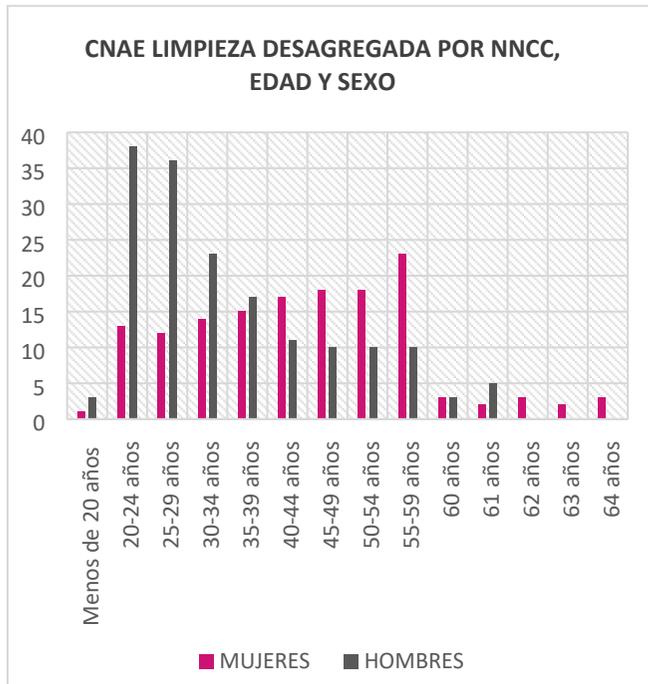
CNAE Limpieza	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Totalfranja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
< 20	1	25,00	0,69	0,32	3	75,00	1,81	0,97	1,29	4	50	0,33
20 - 24	13	25,49	9,03	4,19	38	74,51	22,89	12,26	16,45	51	49	0,34
25 - 29	12	25,00	8,33	3,87	36	75,00	21,69	11,61	15,48	48	50	0,33
30 - 34	14	37,84	9,72	4,52	23	62,16	13,86	7,42	11,94	37	24	0,61
35 - 39	15	46,88	10,42	4,84	17	53,13	10,24	5,48	10,32	32	6	0,88
40 - 44	17	60,71	11,81	5,48	11	39,29	6,63	3,55	9,03	28	-21	1,55
45 - 49	17	62,96	11,81	5,48	10	37,04	6,02	3,23	8,71	27	-26	1,70
50 - 54	18	64,29	12,50	5,81	10	35,71	6,02	3,23	9,03	28	-29	1,80
55 - 59	23	69,70	15,97	7,42	10	30,30	6,02	3,23	10,65	33	-39	2,30
60	6	66,67	4,17	1,94	3	33,33	1,81	0,97	2,90	9	-33	2,00
61	8	61,54	5,56	2,58	5	38,46	3,01	1,61	4,19	13	-23	1,60
62	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
63	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
64	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	144				166					310		0,87

CNAE Otros	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Totalfranja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
< 20	1	14,29	5,56	0,48	6	85,71	3,17	2,90	3,38	7	71	0,17
20 - 24	6	9,84	33,33	2,90	55	90,16	29,10	26,57	29,47	61	80	0,11
25 - 29	3	7,14	16,67	1,45	39	92,86	20,63	18,84	20,29	42	86	0,08
30 - 34	3	7,69	16,67	1,45	36	92,31	19,05	17,39	18,84	39	85	0,08
35 - 39	2	14,29	11,11	0,97	12	85,71	6,35	5,80	6,76	14	71	0,17
40 - 44	1	8,33	5,56	0,48	11	91,67	5,82	5,31	5,80	12	83	0,09
45 - 49	2	14,29	11,11	0,97	12	85,71	6,35	5,80	6,76	14	71	0,17
50 - 54	0	0,00	0,00	0,00	7	100,00	3,70	3,38	3,38	7	100	Hombres
55 - 59	0	0,00	0,00	0,00	5	100,00	2,65	2,42	2,42	5	100	Hombres
60	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	0,53	0,48	0,48	1	100	Hombres
61	0	0,00	0,00	0,00	4	100,00	2,12	1,93	1,93	4	100	Hombres
62	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	0,53	0,48	0,48	1	100	Hombres
63	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
64	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	18				189					207		0,10

Total Plantilla	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Totalfranja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
< 20	2	18,18	1,23	0,39	9	81,82	2,54	1,74	2,13	11	64	0,22
20 - 24	19	16,96	11,73	3,68	93	83,04	26,20	17,99	21,66	112	66	0,20
25 - 29	15	16,67	9,26	2,90	75	83,33	21,13	14,51	17,41	90	67	0,20
30 - 34	17	22,37	10,49	3,29	59	77,63	16,62	11,41	14,70	76	55	0,29
35 - 39	17	36,96	10,49	3,29	29	63,04	8,17	5,61	8,90	46	26	0,59
40 - 44	18	45,00	11,11	3,48	22	55,00	6,20	4,26	7,74	40	10	0,82
45 - 49	19	46,34	11,73	3,68	22	53,66	6,20	4,26	7,93	41	7	0,86
50 - 54	18	51,43	11,11	3,48	17	48,57	4,79	3,29	6,77	35	-3	1,06
55 - 59	23	60,53	14,20	4,45	15	39,47	4,23	2,90	7,35	38	-21	1,53
60	6	60,00	3,70	1,16	4	40,00	1,13	0,77	1,93	10	-20	1,50
61	8	47,06	4,94	1,55	9	52,94	2,54	1,74	3,29	17	6	0,89
62	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	0,28	0,19	0,19	1	100	Hombres
63	-	-	--	-	-	-	-	-	-	-	-	-
64	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	162				355					517		0,46

La mayoría de las nuevas contrataciones están por debajo de los 40 años, en el caso de la actividad de **limpieza** algo más del 50%, siendo la proporción de mujeres en todas las franjas menor, oscilando entre el 25% y el 46,88%. La lectura de género es del 38,19% en el primer caso.

En el **CNAE 3121**, la proporción de mujeres contratadas con más de 41 años es superior a la de hombres 89 frente a 49, 61,81% en lectura de género. 64%.



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

CNAE Limpieza	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Indefinido a tiempo completo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Indefinido a tiempo parcial	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Indefinido fijo/discontinuo	23	88,46	15,97	7,42	3	11,54	1,81	0,97	8,39	26	-77	7,67
D. determinada tiempo completo	25	59,52	17,36	8,06	17	40,48	10,24	5,48	13,55	42	-19	1,47
D. determinada tiempo parcial	96	39,67	66,67	30,97	146	60,33	87,95	47,10	78,06	242	21	0,66
Total	144				166					310		0,87

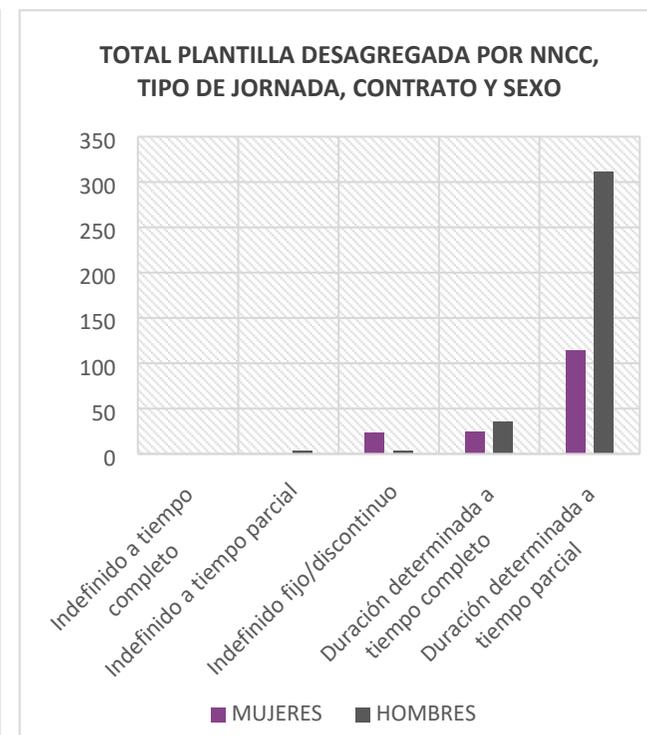
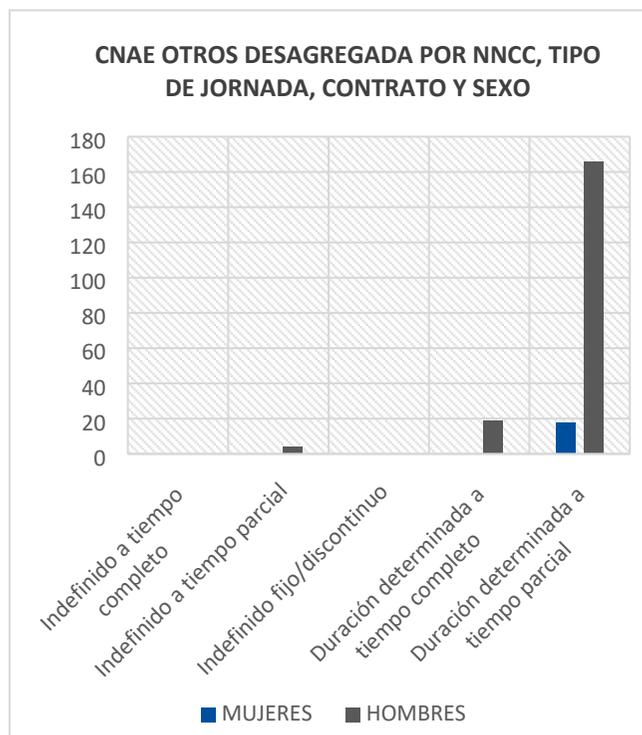
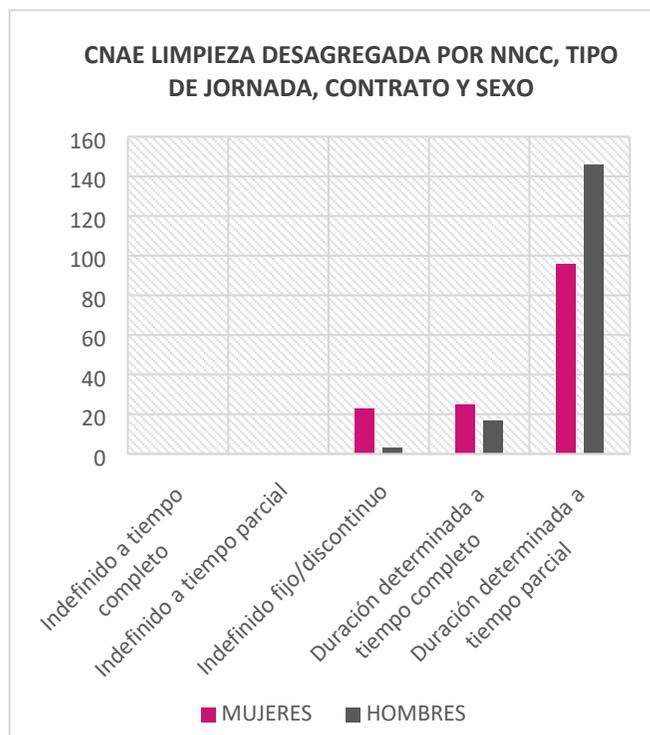
CNAE Otros	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Indefinido a tiempo completo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Indefinido a tiempo parcial	0	0,00	0,00	0,00	4	100,00	2,12	1,93	1,93	4	-2	Hombres
Indefinido fijo/discontinuo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
D. determinada tiempo completo	0	0,00	0,00	0,00	19	100,00	10,05	9,18	9,18	19	-9	Hombres
D. determinada tiempo parcial	18	9,78	100,00	8,70	166	90,22	87,83	80,19	88,89	184	-71	0,11
Total	18				189					207		0,10

Total Plantilla	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Indefinido a tiempo completo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Indefinido a tiempo parcial	0	0,00	0,00	0,00	4	100,00	1,13	0,77	0,77	4	-1	Hombres
Indefinido fijo/discontinuo	23	88,46	14,20	4,45	3	11,54	0,85	0,58	5,03	26	4	7,67
D. determinada tiempo completo	25	40,98	15,43	4,84	36	59,02	10,14	6,96	11,80	61	-2	0,69
D. determinada tiempo parcial	114	26,76	70,37	22,05	312	73,24	87,89	60,35	82,40	426	-38	0,37
Total	162				355					517		0,46

La mayor proporción la encontramos en el **contrato por duración determinada a tiempo parcial**, casi el 80% del personal, siendo las mujeres el 40% de la franja y con un índice de concentración del 66,67%.

El siguiente tramo por número de personas contratadas es el de **duración determinada a tiempo completo**, 42 de las cuales 25, casi el 60% son mujeres, el 17,36% en lectura de género.

Por último, el 8,39% del personal tiene un **contrato fijo-discontinuo**, siendo mujeres el 88,46%, casi el 16% del total de las que integran la empresa.



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

CNAE Limpieza	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Jornada tiempo parcial (0% - 38%)	80	43,48	55,56	25,81	104	56,52	62,65	33,55	59,35	184	13	0,77
Jornada tiempo parcial (39% - 75%)	14	25,00	9,72	4,52	42	75,00	25,30	13,55	18,06	56	50	0,33
Jornada tiempo parcial (76% - 99%)	2	100,00	1,39	0,65		0,00	0,00	0,00	0,65	2	-100	Mujeres
Jornada tiempo completo (100%)	48	70,59	33,33	15,48	20	29,41	12,05	6,45	21,94	68	-41	2,40
Total	144				166					310		0,87

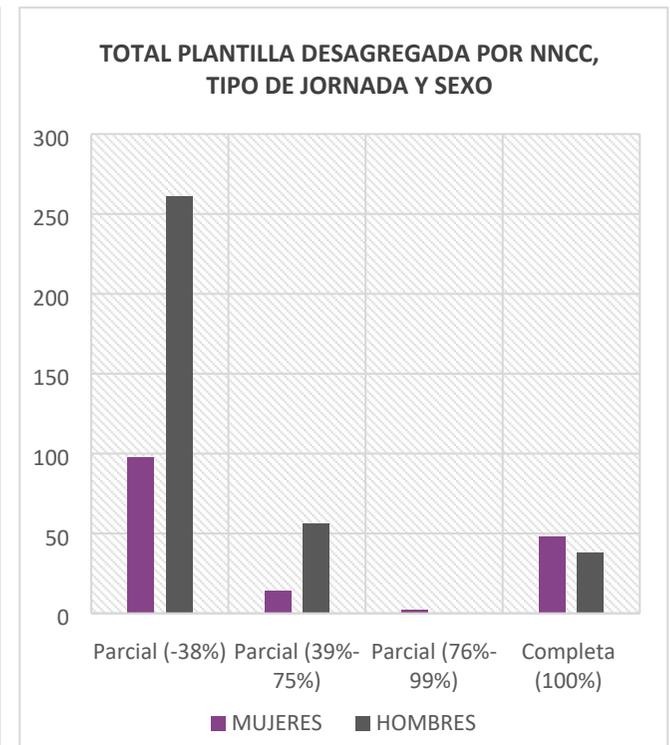
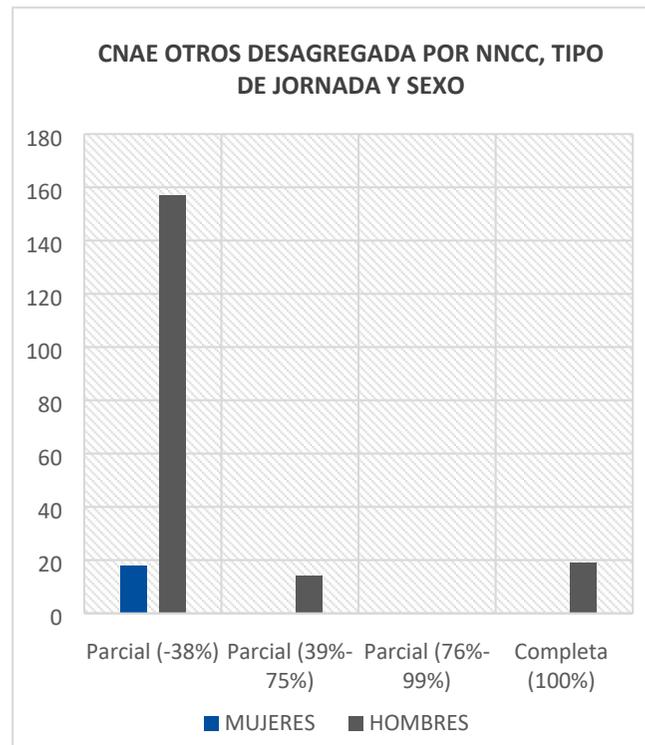
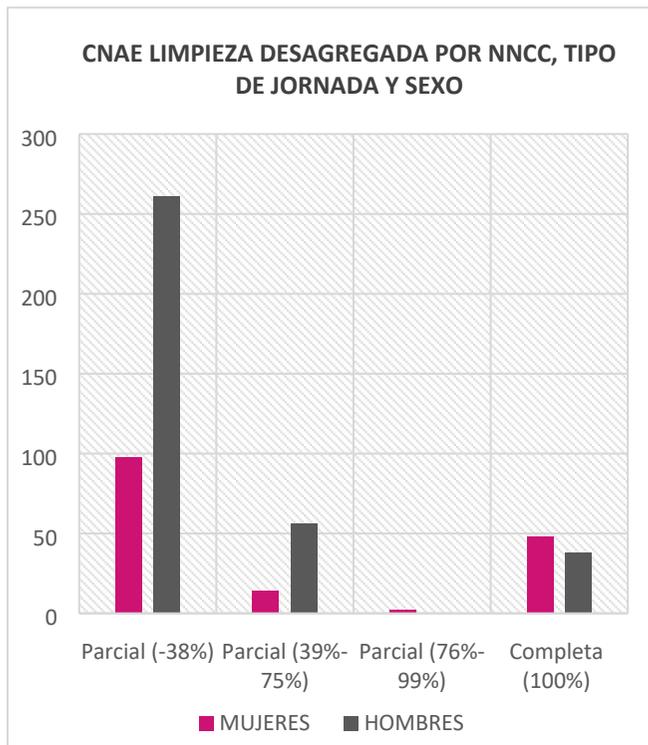
CNAE Otros	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Jornada tiempo parcial (0% - 38%)	18	10,29	100,00	8,65	157	89,71	82,63	75,48	84,13	175	79	0,11
Jornada tiempo parcial (39% - 75%)	-	0,00	0,00	0,00	14	100,00	7,37	6,73	6,73	14	100	Hombres
Jornada tiempo parcial (76% - 99%)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Jornada tiempo completo (100%)	-	0,00	0,00	0,00	18	100,00	9,52	8,70	8,70	18	100	Hombres
Total	18				189					208		0,09

Total Plantilla	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Jornada tiempo parcial (0% - 38%)	98	27,30	60,49	18,96	261	72,70	73,52	50,48	69,44	359	45	0,38
Jornada tiempo parcial (39% - 75%)	14	20,00	8,64	2,71	56	80,00	15,77	10,83	13,54	70	60	0,25
Jornada tiempo parcial (76% - 99%)	2	100,00	1,23	0,39	0	0,00	0,00	0,00	0,39	2	-100	Mujeres
Jornada tiempo completo (100%)	48	55,81	29,63	9,28	38	79,00	10,70	7,35	16,63	86	23	1,26
Total	162				355					517		0,46

El mayor número de personas que se han incorporado, lo han sido con una jornada menor al 38%, siendo mayoría en todas las actividades hombres.

El índice de concentración de mujeres en este tramo es el mayor que encontramos en este área de análisis.

En el tramo de jornada completa se han contratado a más mujeres que hombres, y la lectura de género es de un 29,63%.



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

CNAE Limpieza	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Jefat. Operaciones	1	100,00	0,69	0,32	0	0,00	0,00	0,00	0,32	1	-100,00	Mujeres
Responsable centro	4	100,00	2,78	1,29	0	0,00	0,00	0,00	1,29	4	-100,00	Mujeres
Peones y auxiliares	54	26,87	37,50	17,42	147	73,13	88,55	47,42	64,84	201	46,27	0,37
Limpiador/a	82	82,83	56,94	26,45	17	17,17	10,24	5,48	31,94	99	-65,66	4,82
Personal conductor	3	60,00	2,08	0,97	2	40,00	1,20	0,65	1,61	5	-20,00	1,50
Total	144				166					310		0,87

CNAE Otros	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Peones y auxiliares	18	8,70	11,11	3,48	189	91,30	53,24	36,56	40,04	207	-33,08	0,10
Total	18				189					207		0,10

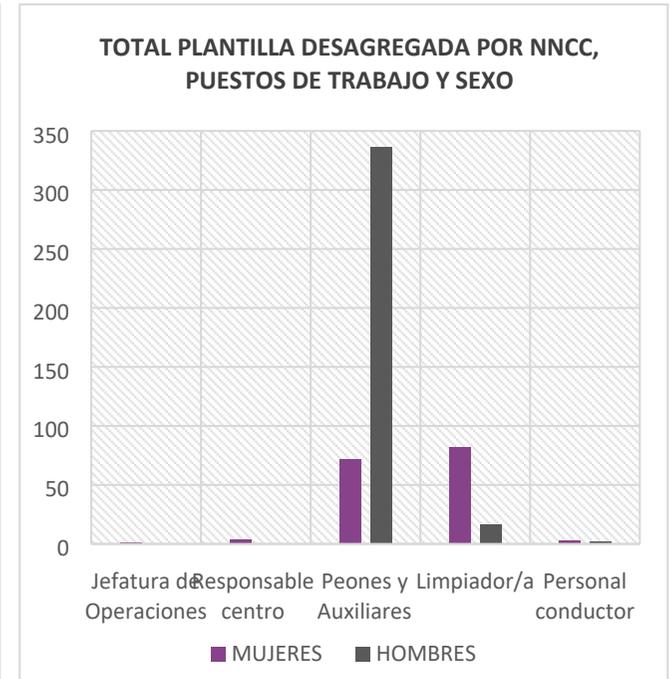
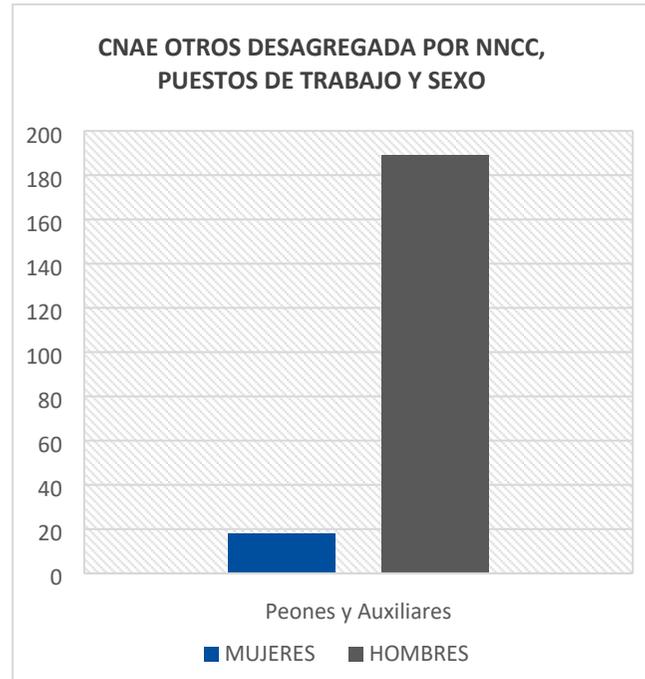
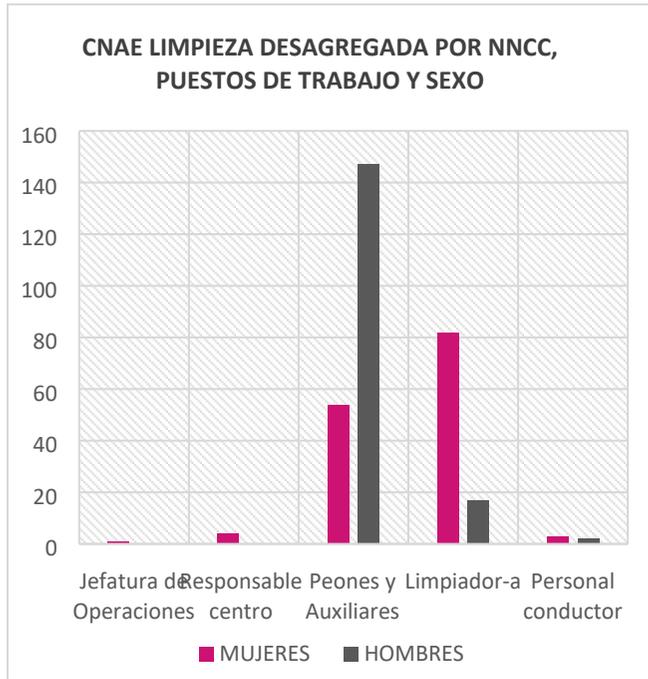
Total Plantilla	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Jefat. Operaciones	1	100,00	0,62	0,19	0	0,00	0,00	0,00	0,19	1	0,19	Mujeres
Responsable centro	4	100,00	2,47	0,77	0	0,00	0,00	0,00	0,77	4	0,77	Mujeres
Peones y auxiliares	72	17,65	44,44	13,93	336	82,35	94,65	64,99	78,92	408	-51,06	0,21
Limpiador/a	82	82,83	50,62	15,86	17	17,17	4,79	3,29	19,15	99	12,57	4,82
Personal conductor	3	60,00	1,85	0,58	2	40,00	0,56	0,39	0,97	5	0,19	1,50
Total	162				355					517		0,46

La mayoría de las personas contratadas en el 2021, lo han sido como **peones o auxiliares**, más del 60%, siendo mujeres menos del 30% de la franja, con un índice de concentración del 37,5%.

El siguiente puesto es el de **limpiador-a**, con casi un 32% de personas, las mujeres aquí suponen el 82,83% y una lectura de género del 56,94%.

En ambos casos vemos que la proporción de nuevas contrataciones es similar a la que existe en la compañía.

Para **personal conductor** se han cogido a 5 personas, el 60% mujeres y con una lectura de género del 2,08%. Se han incorporado 5 personas en puestos que implican **funciones de dirección y/o responsabilidad**, todas ellas mujeres.



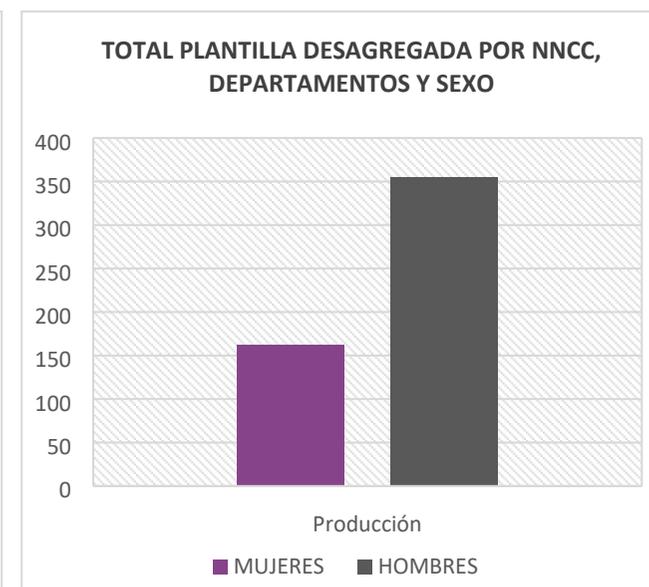
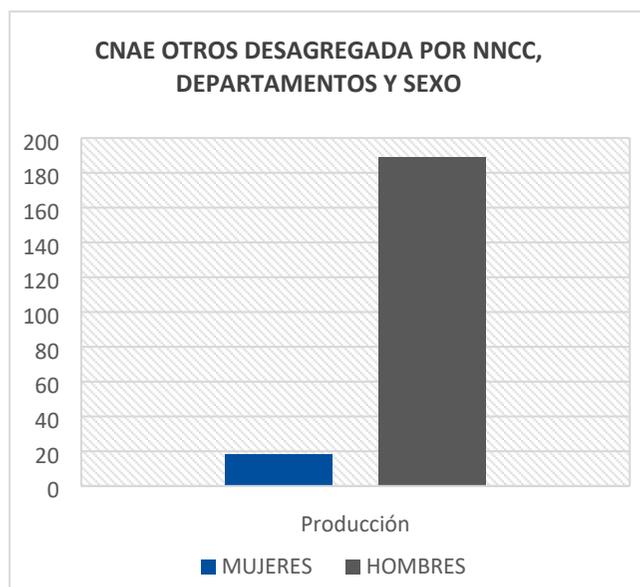
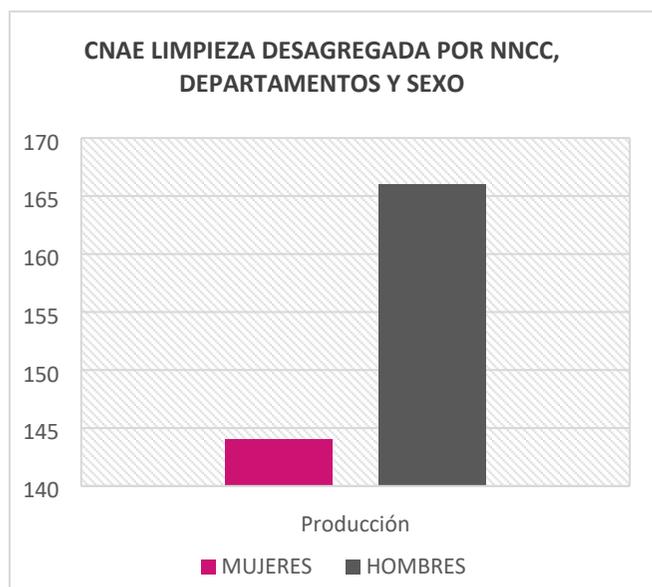
2.1.5. Distribución de nuevas contrataciones por departamento y sexo.

CNAE Limpieza	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Producción	144	46,45	88,89	27,85	166	53,55	46,76	32,11	59,96	310	7	0,87
Total	144				166					310		0,87

CNAE Otros	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Producción	18	8,70	11,11	3,48	189	91,30	53,24	36,56	40,04	207	-33	0,10
Total	18				189					207		0,10

Total Plantilla	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Producción	162	31,33	100,00	31,33	355	68,67	100,00	68,67	100,00	517	-37	0,46
Total	162				355					517		0,46

Con relación a las **nuevas contrataciones por departamentos**, mencionar que sólo existe el departamento de **Producción**, por lo que la totalidad de la plantilla recientemente contratada se ubica en dicho departamento.



2.2. Distribución de bajas definitivas por sexo.

*Este análisis se ha hecho sobre la totalidad de las personas que han formado parte de la plantilla durante todo el año 2021.

CNAE Limpieza	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Despido	2	66,67	0,48	0,15	1	33,33	0,11	0,07	0,22	3	-33	2,00
Fallecimiento	0	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-
Finalización contrato	359	34,72	85,27	26,79	675	65,28	73,45	50,37	77,16	1.034	31	0,53
Jubilación	2	100,00	0,48	0,15		0,00	0,00	0,00	0,15	2	-100	Mujeres
No superar periodo prueba	23	17,42	5,46	1,72	109	82,58	11,86	8,13	9,85	132	65	0,21
Baja voluntaria	35	20,71	8,31	2,61	134	79,29	14,58	10,00	12,61	169	59	0,26
Total	421				919					1.340		1,12

CNAE Otros	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Despido	0	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-
Fallecimiento	0	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-
Finalización contrato	4	19,05	80,00	13,33	17	80,95	68,00	56,67	70,00	21	62	0,24
Jubilación	0	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-
No superar periodo prueba	0	0,00	0,00	0,00	4	100,00	16,00	13,33	13,33	4	100	Hombres
Baja voluntaria	1	20,00	20,00	3,33	4	80,00	16,00	13,33	16,67	5	60	0,25
Total	5				25					30		1,12

Total Plantilla	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Despido	2	66,67	0,47	0,15	1	33,33	0,11	0,07	0,22	3	-33	2,00
Fallecimiento	0	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-
Finalización contrato	363	34,41	85,21	26,50	692	65,59	73,31	50,51	77,01	1.055	31	0,52
Jubilación	2	100,00	0,47	0,15	0	0,00	0,00	0,00	0,15	2	-100	Mujeres
No superar periodo prueba	23	16,91	5,40	1,68	113	83,09	11,97	8,25	9,93	136	66	0,20
Baja voluntaria	36	20,69	8,45	2,63	138	79,31	14,62	10,07	12,70	174	59	0,26
Total	426				944					1.370		1,12

Si observamos los datos en ambas actividades, en aquellas situaciones que encontramos en los dos casos, los porcentajes son similares si

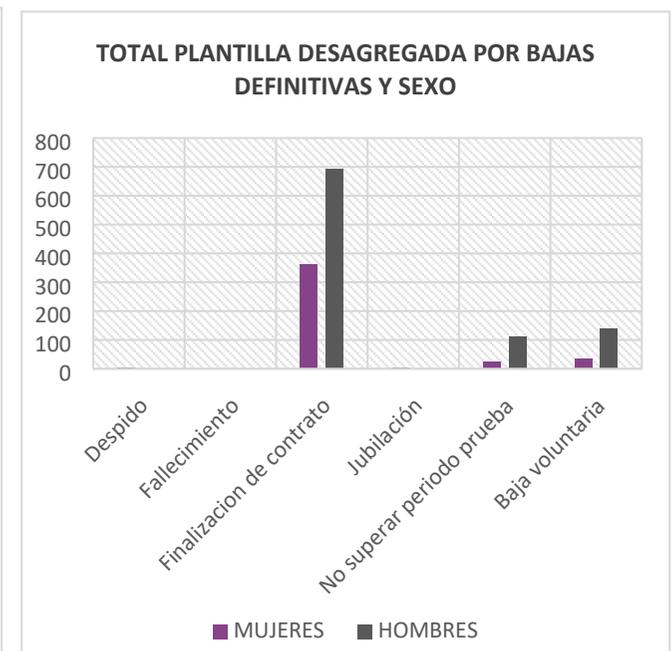
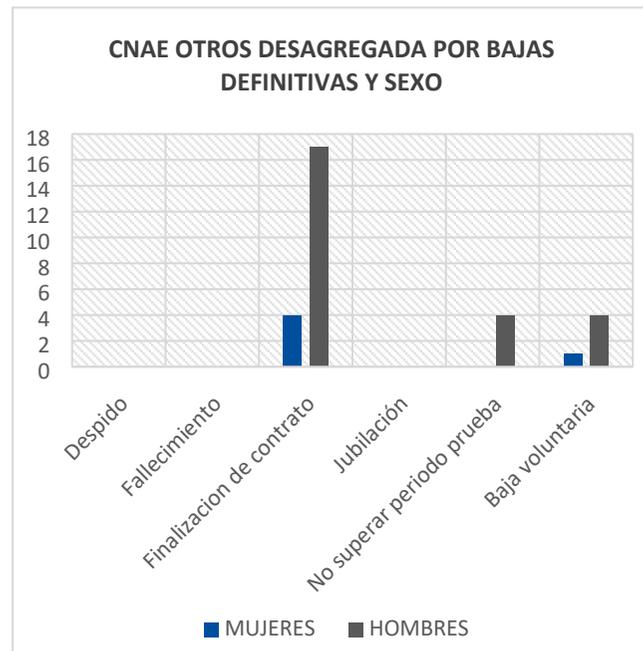
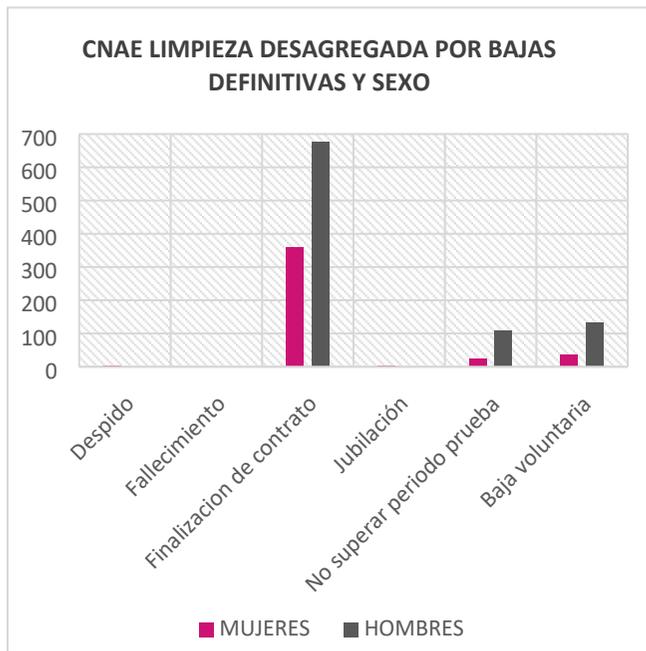
hablamos de la totalidad de la plantilla.

En el ámbito de **limpieza**, destaca que sólo se han jubilado mujeres.

Sobre despidos, de 3 personas, 2 han sido mujeres. En el resto de las situaciones (finalización de contrato, baja voluntaria y no superación del periodo de prueba), las mujeres nunca llegan al 40%

Lógicamente el grueso del personal está en el grupo de finalización de contrato, teniendo las mujeres un índice de concentración del 85,27%.

Con relación al **CNAE 3299**, no ha habido despidos, ni fallecimientos, ni jubilaciones.



2.3. ESTUDIO CUALITATIVO

2.3.1. 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, TRANSLIMP colabora con organizaciones tanto a nivel nacional como a nivel local, dedicadas a la integración de este grupo, facilitando así su incorporación al mercado laboral.

2.3.2. PERSONAS RESPONSABLES DE LA SELECCIÓN

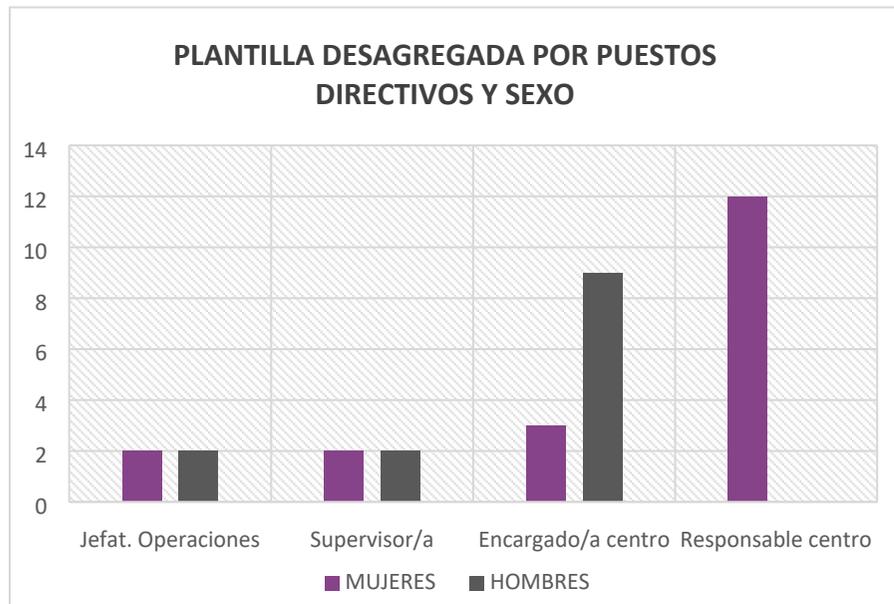
El departamento de RRHH, está compuesto por mujeres, lo que favorece que en los procesos de selección se asegure la no discriminación por razón de sexo. La compañía tiene desarrollada un guía de selección y reclutamiento.

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.

Puestos directivos	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Jefatura Operaciones	2	50,00	10,53	6,25	2	50,00	15,38	6,25	12,50	4	0,00	1,00
Supervisor/a	2	50,00	10,53	6,25	2	50,00	15,38	6,25	12,50	4	0,00	1,00
Encargado/a centro	3	25,00	15,79	9,38	9	75,00	69,23	28,13	37,50	12	50	0,33
Responsable centro	12	100,00	63,16	37,50	0	0,00	0,00	0,00	37,50	12	-100	Mujeres
Total	19				13					32		1,46



Todos los puestos con funciones de responsabilidad y/o dirección están en la actividad de **limpieza**. Las mujeres suponen casi el 60% de la totalidad, aumentando ligeramente la proporción que hay en la plantilla. Señalar en este sentido, que la tendencia de la dirección de la compañía es la de incorporar en este perfil de trabajos a mujeres.

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

CNAE Limpieza	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Jefat. Operaciones	2	50,00	0,49	0,27	2	50,00	0,62	0,27	0,55	4	0,00	1,00
Supervisor/a	2	50,00	0,49	0,27	2	50,00	0,62	0,27	0,55	4	0,00	1,00
Encargado/a centro	3	25,00	0,74	0,41	9	75,00	2,77	1,23	1,64	12	50,00	0,33
Responsable centro	12	100,00	2,95	1,64	0	0,00	0,00	0,00	1,64	12	-100,00	Mujeres
Peones y auxiliares	102	28,18	25,06	13,93	260	71,82	80,00	35,52	49,45	362	43,65	0,39
Limpiador/a	264	91,03	64,86	36,07	26	8,97	8,00	3,55	39,62	290	-82,07	10,15
Personal conductor	15	36,59	3,69	2,05	26	63,41	8,00	3,55	5,60	41	26,83	0,58
Especialista cristalero	2	100,00	0,49	0,27	0	0,00	0,00	0,00	0,27	2	-100,00	Mujeres
Pers. Especializado	7	100,00	1,72	0,96	0	0,00	0,00	0,00	0,96	7	-100,00	Mujeres
Total	407				325					732		1,25

CNAE Otros	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Peones y auxiliares	18	8,65	4,24	1,91	190	91,35	36,89	20,21	22,13	208	-82,69	0,09
Total	18				190					208		0,09

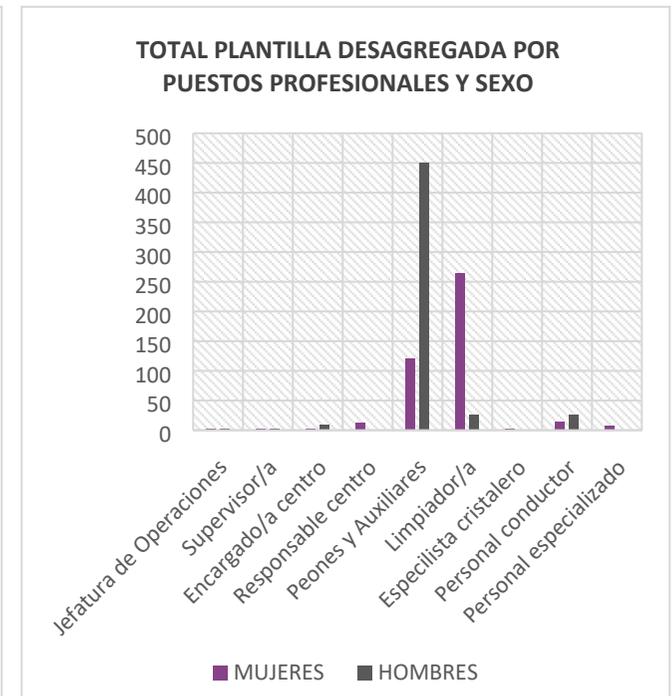
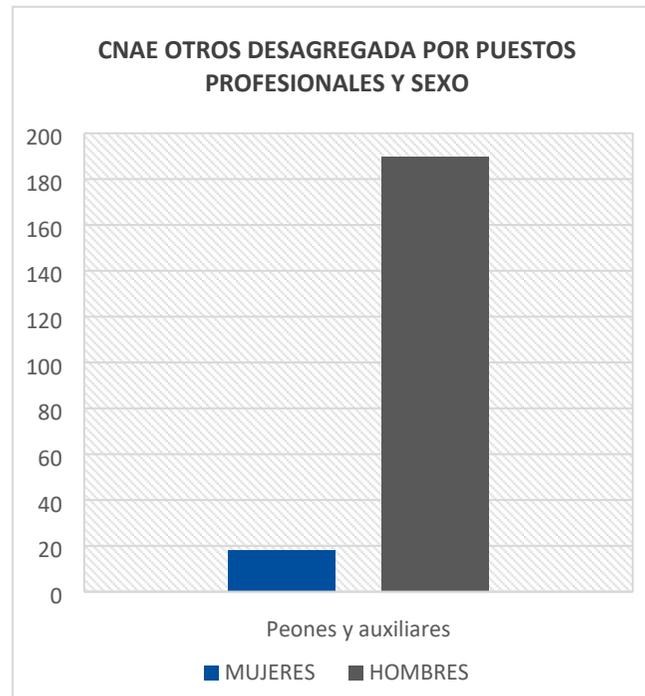
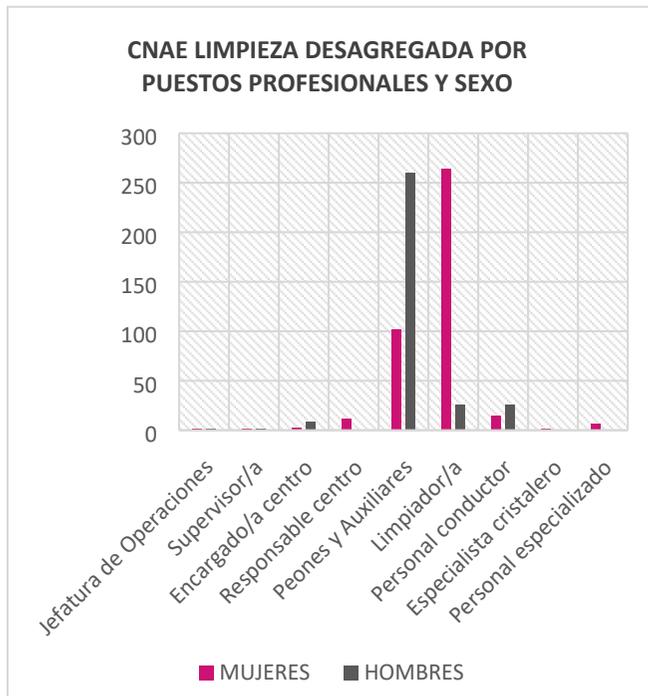
Total Plantilla	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Jefat. Operaciones	2	50,00	0,47	0,21	2	50,00	0,39	0,21	0,43	4	0,00	1,00
Supervisor/a	2	50,00	0,47	0,21	2	50,00	0,39	0,21	0,43	4	0,00	1,00
Encargado/a centro	3	100,00	0,71	0,32	9	75,00	1,75	0,96	1,27	12	50,00	0,33
Responsable centro	12	57,14	2,82	1,28	0	0,00	0,00	0,00	1,27	12	-100,00	Mujeres
Peones y auxiliares	120	21,05	28,24	12,77	450	78,95	87,38	47,87	60,64	570	57,89	0,27
Limpiador/a	264	91,03	62,12	28,09	26	8,97	5,05	2,77	30,85	290	-82,07	10,15
Personal conductor	15	36,59	3,53	1,60	26	63,41	5,05	2,77	4,36	41	26,83	0,58
Especialista cristalero	2	100,00	0,47	0,21	0	0,00	0,00	0,00	0,21	2	-100,00	Mujeres
Pers. Especializado	7	100,00	1,65	0,74	0	0,00	0,00	0,00	0,74	7	-100,00	Mujeres
Total	425				515					940		0,83

En el **CNAE 3121**, el 90% de la plantilla se integra en los puestos de: **limpiador-a**, con un 91% de mujeres y el 64,86% de índice de concentración; y el de **peones y auxiliares**, siendo el 28,18% mujeres, y una lectura de género del 25,06%.

Tenemos un 5,60% de **personal conductor**, con 15 mujeres entre las 41 personas con este trabajo, un 3,69% del total de mujeres de la compañía.

El **resto de los puestos** no llegan al 5,3% de la totalidad de la plantilla, y suponen el 6,39% de índice de concentración de mujeres.

Sobre el **CNAE 3299**, el único puesto que encontramos es el de **peones y auxiliares**.



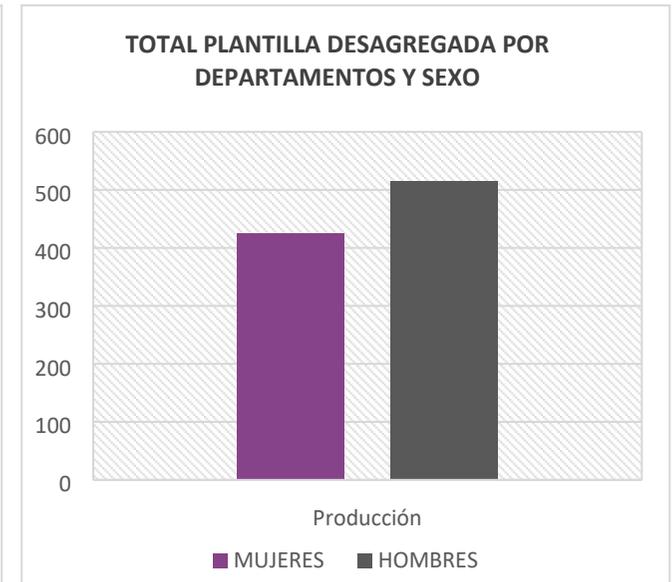
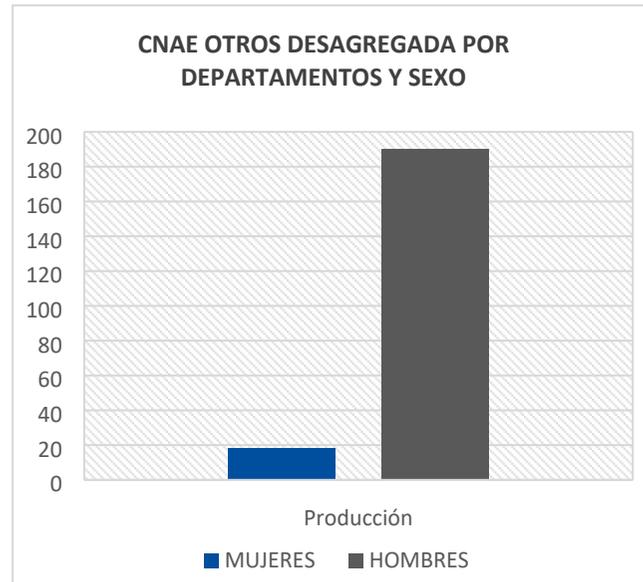
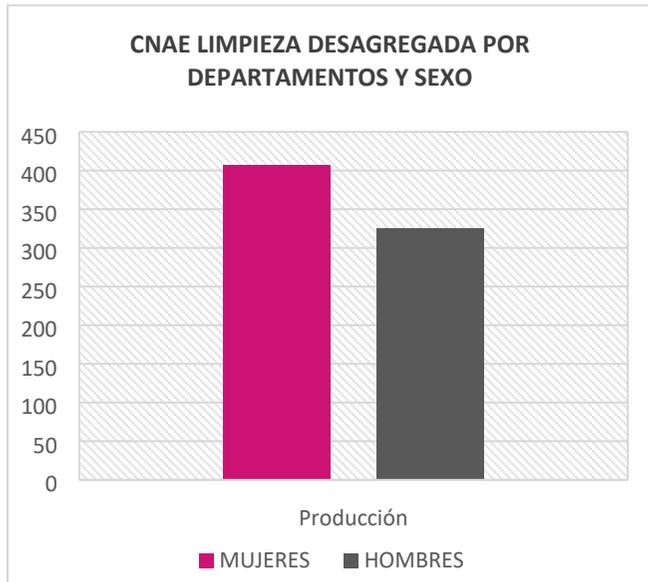
3.1.3. Distribución de la plantilla por departamento y sexo.

CNAE Limpieza	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Producción	407	55,60	100	43,30	325	44,40	100	34,57	77,87	732	-11	1,25
Total	407				325					732		1,25

CNAE Otros	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Producción	18	8,65	100	1,91	190	91,35	100	20,21	22,13	208	-82,69	0,09
Total	18				190					208		0,09

Total Plantilla	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Producción	425	45,21	100,00	45,21	515	54,79	100,00	54,79	100,00	940	10	0,83
Total	425				515					940		0,83

Con relación a las **nuevas contrataciones por departamentos**, mencionar que sólo existe el departamento de **Producción**, por lo que la totalidad de la plantilla recientemente contratada se ubica en dicho departamento único.



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

CNAE Limpieza	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Mañana	221	67,58	54,30	30,19	106	32,42	32,62	14,48	44,67	327	-35	2,08
Tarde	118	56,73	28,99	16,12	90	43,27	27,69	12,30	28,42	208	-13	1,31
Noche	68	34,52	16,71	9,29	129	65,48	39,69	17,62	26,91	197	31	0,53
Total	407				325					732		1,25

CNAE Otros	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Mañana	10	12,99	55,56	4,81	67	87,01	35,26	32,21	37,02	77	74	0,15
Tarde	8	6,11	44,44	3,85	123	93,89	64,74	59,13	62,98	131	88	0,07
Noche	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	18				190					208		0,09

Total Plantilla	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Mañana	231	57,18	54,35	24,57	173	42,82	33,59	18,50	42,98	404	-14	1,34
Tarde	126	37,17	29,65	13,40	213	41,36	41,36	22,66	36,06	339	26	0,59
Noche	68	34,52	16,00	7,23	129	25,05	25,05	13,79	20,96	197	31	0,53
Total	425				515					940		0,83

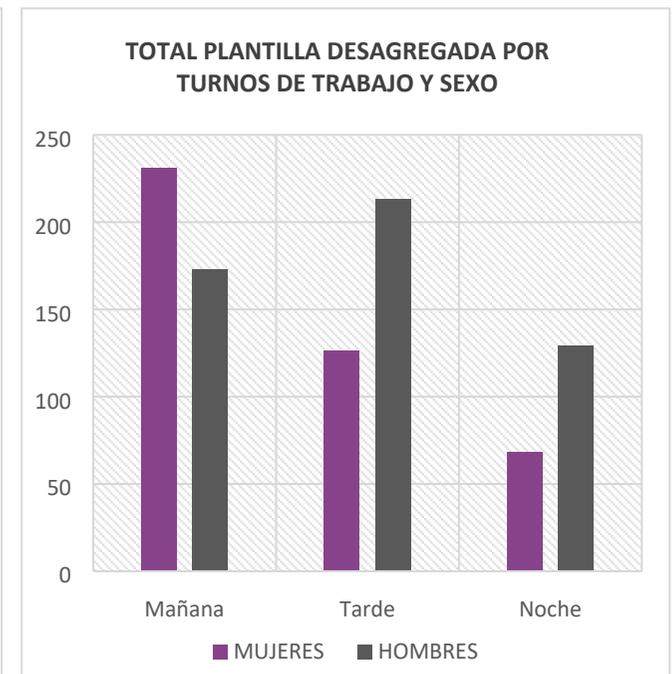
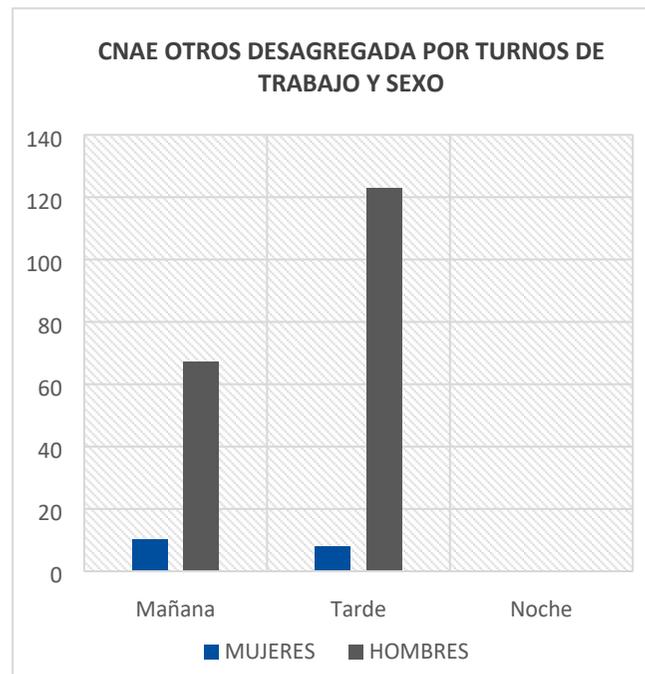
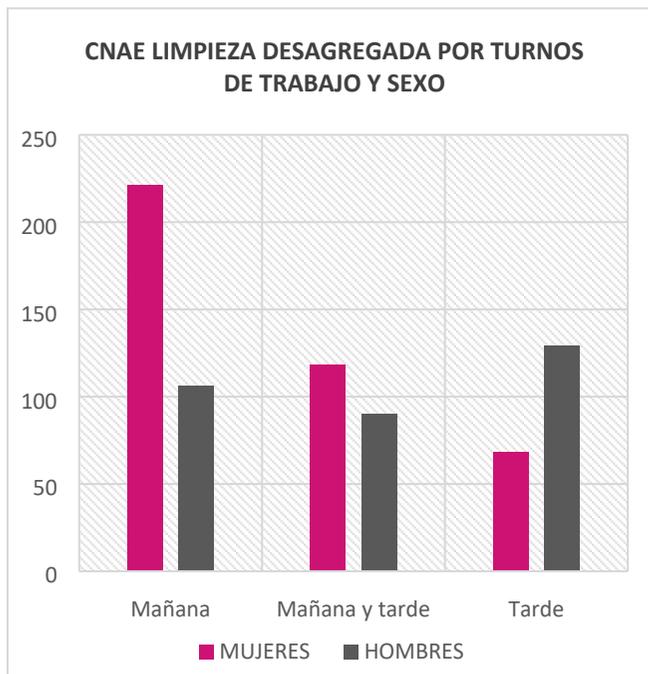
En el ámbito de la **limpieza**, el turno de **mañana** es el que engloba a la mayor parte del personal, un 44,67%, las mujeres suponen un 67,58%, y su índice de concentración es del 54,30% (algo más de la mitad de la plantilla femenina de la entidad).

Le sigue el turno de **tarde**, dónde se engloba el 28,42% del equipo, de nuevo la mayoría son mujeres (56,73%) y con una lectura de género del 28,99%.

197 personas trabajan de **noche**, de las cuales 34,52% son mujeres y con una lectura de género del 16,71%.

En el **NCPO**, no hay nadie trabajando de noche, algo más del 60% del personal tiene turno de **tarde**, en el que las mujeres suponen el 6,91% y su lectura de género es del 44,44%.

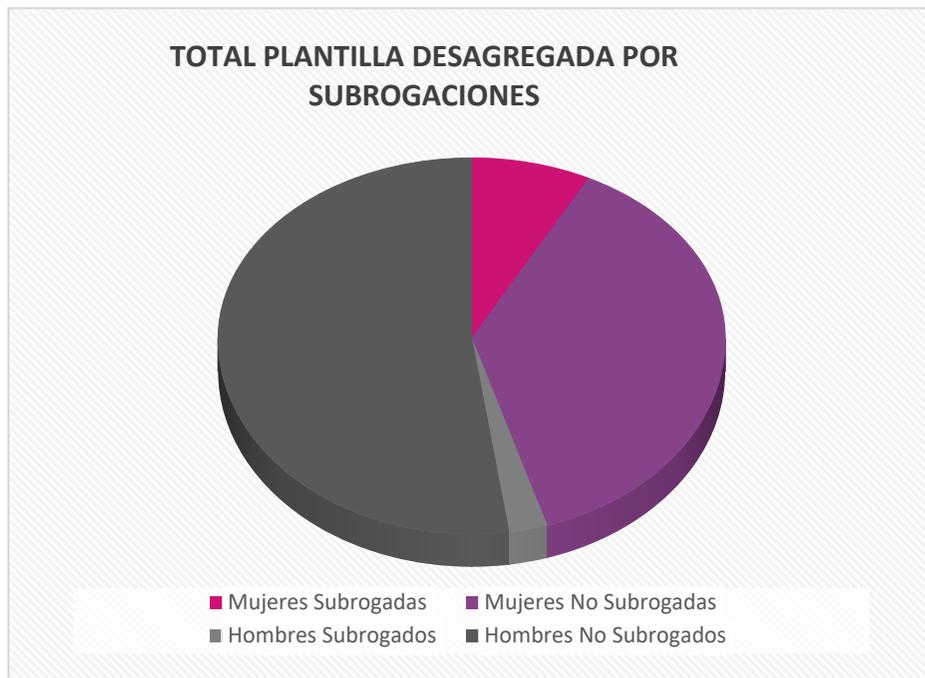
En el turno de **mañana**, integrado por 77 personas, 10 son mujeres.



3.2. PERSONAL SUBROGADO

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

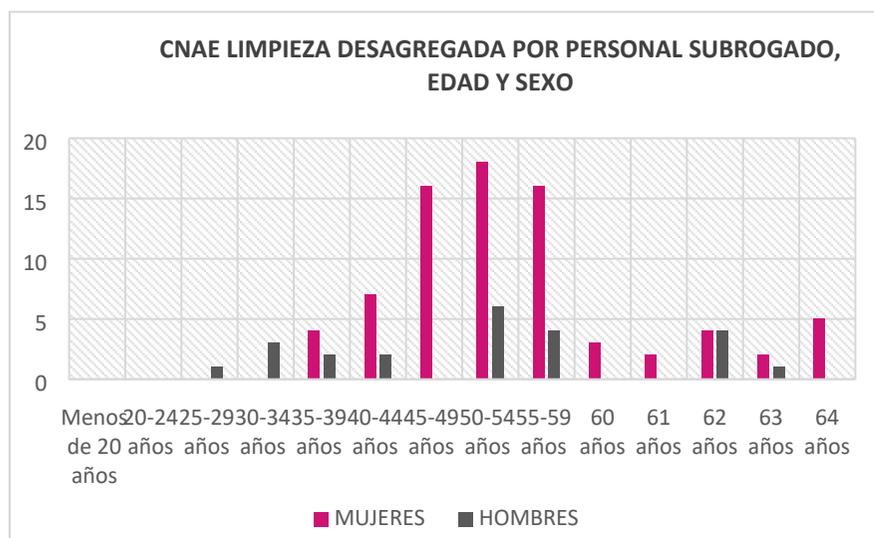
Plantilla por sexo	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Brecha de género
Subrogaciones	77	77,00	23	23,00	100	-54
No subrogados	348	41,43	492	58,57	840	17,14



La plantilla se compone de 940 personas trabajadoras, de las cuales 100 se encuentran en situación de subrogación, todas ellas se engloban en la actividad de limpieza. Con relación al personal subrogado, encontramos una amplia mayoría de mujeres (el 77%).

3.2.2. Distribución de personal subrogado por edad y sexo.

CNAE Limpieza	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Totalfranja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
< 20	0	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-
20 - 24	0	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-
25 - 29	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	4,35	1,00	1,00	1	100	Hombres
30 - 34	0	0,00	0,00	0,00	3	100,00	13,04	3,00	3,00	3	100	Hombres
35 - 39	4	66,67	5,19	4,00	2	33,33	8,70	2,00	6,00	6	-33	2,00
40 - 44	7	77,78	9,09	7,00	2	22,22	8,70	2,00	9,00	9	-56	3,50
45 - 49	16	100,00	20,78	16,00	0	0,00	0,00	0,00	16,00	16	-100	Mujeres
50 - 54	18	75,00	23,38	18,00	6	25,00	26,09	6,00	24,00	24	-50	3,00
55 - 59	16	80,00	20,78	16,00	4	20,00	17,39	4,00	20,00	20	-60	4,00
60	3	100,00	3,90	3,00	0	0,00	0,00	0,00	3,00	3	-100	Mujeres
61	2	100,00	2,60	2,00	0	0,00	0,00	0,00	2,00	2	-100	Mujeres
62	4	50,00	5,19	4,00	4	50,00	17,39	4,00	8,00	8	0	1,00
63	2	66,67	2,60	2,00	1	33,33	4,35	1,00	3,00	3	-33	2,00
64	5	100,00	6,49	5,00	0	0,00	0,00	0,00	5,00	5	-100	Mujeres
Total	77				23					100		1,25



El personal subrogado por **debajo de los 35 años** es masculino.

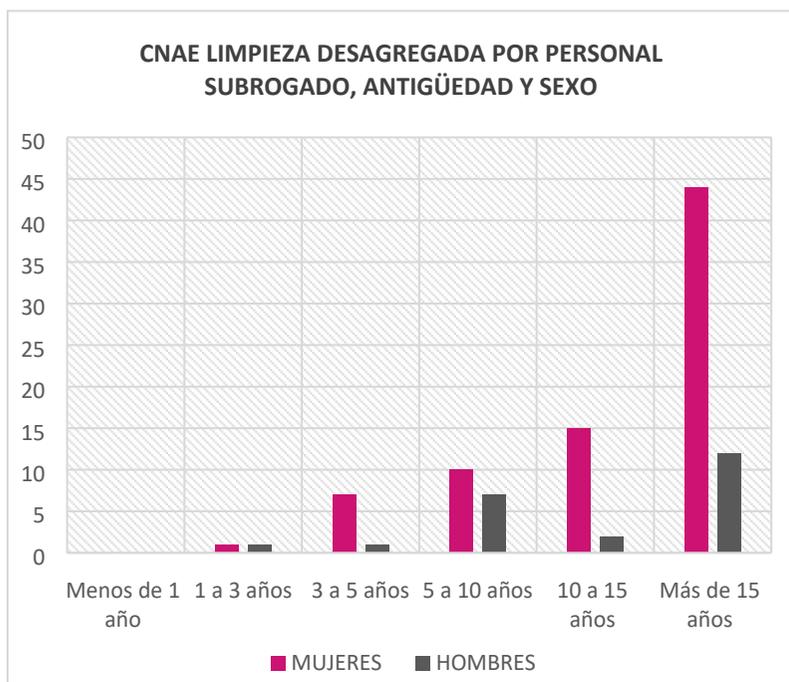
Observamos que entre los **35 y los 59 años**, la mayoría de las personas subrogadas son mujeres, 61 frente a 14 hombres, con un índice de concentración del 79,22%.

Entre los **60 y los 64 años**, la situación se repite, 16 mujeres y 5 hombres, más del triple del personal.

Tan sólo en la franja de los **62 años**, hay paridad en el número de mujeres y hombres, 2 de cada sexo

3.2.3. Distribución de personal subrogado por antigüedad y sexo.

CNAE Limpieza	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
< de 1 año	0	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-
1 a 3 años	1	50,00	1,30	1,00	1	50,00	4,35	1,00	2,00	2	0	1,00
3 a 5 años	7	87,50	9,09	7,00	1	12,50	4,35	1,00	8,00	8	-75	7,00
5 a 10 años	10	58,82	12,99	10,00	7	41,18	30,43	7,00	17,00	17	-18	1,43
10 a 15 años	15	88,24	19,48	15,00	2	11,76	8,70	2,00	17,00	17	-76	7,50
Más de 15 años	44	78,57	57,14	44,00	12	21,43	52,17	12,00	56,00	56	-57	3,67
Total	77				23					100		1,25



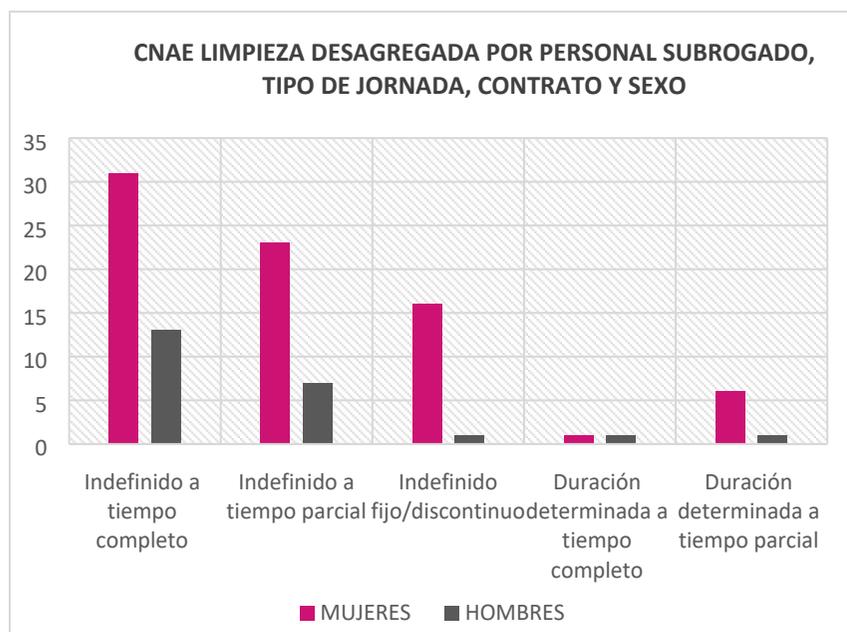
Algo más de la mitad del personal subcontratado tiene una **antigüedad** superior los **15 años**, siendo el 78,57 mujeres, con un índice de concentración del 57,14%.

Entre los **5 y los 10 años**, tenemos a 34 personas, de nuevo las mujeres son mayoría y tienen una lectura de género del 32,47%.

Por **debajo de los 5 años** encontramos al 10%, siendo el 80% mujeres, y con una lectura de género del 10,39%.

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

CNAE Limpieza	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Indefinido a tiempo completo	31	70,45	40,26	31,00	13	29,55	56,52	13,00	44,00	44	-41	2,38
Indefinido a tiempo parcial	23	76,67	29,87	23,00	7	23,33	30,43	7,00	30,00	30	-53	3,29
Indefinido fijo/discontinuo	16	94,12	20,78	16,00	1	5,88	4,35	1,00	17,00	17	-88	16,00
D. determinada tiempo completo	1	50,00	1,30	1,00	1	50,00	4,35	1,00	2,00	2	0	1,00
D. determinada tiempo parcial	6	85,71	7,79	6,00	1	14,29	4,35	1,00	7,00	7	-71	6,00
Total	77				23					100		1,25



El 44% del personal subcontratado lo ha sido con una **contratación indefinida a jornada completa**, algo más del 70% de la franja está compuesta por mujeres, y suponen el 40,26% de todas las subcontratadas.

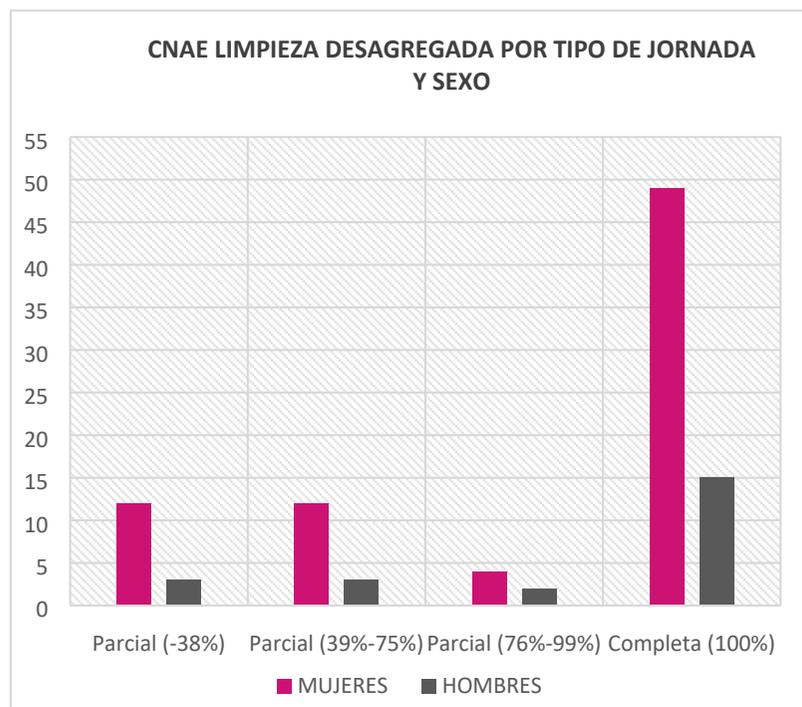
Con **contrato indefinido, pero a jornada parcial**, tenemos al 30%, en este caso las mujeres son el 76,67%, y su índice de concentración es del 29,87%.

Personal **fijo discontinuo**, tenemos a 17 personas, casi la totalidad mujeres (16), y con una lectura de género del 20,78%.

Un 9% tiene contrato por **duración determinada**, 7 personas a **tiempo parcial** (6 mujeres) y 2 a **tiempo completo** (1 mujer). El índice de concentración en este caso es del 9,09%

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

CNAE Limpieza	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Jornada tiempo parcial (0% - 38%)	12	80,00	15,58	12,00	3	20,00	13,04	3,00	15,00	15	-60	4,00
Jornada tiempo parcial (39% - 75%)	12	80,00	15,58	12,00	3	20,00	13,04	3,00	15,00	15	-60	4,00
Jornada tiempo parcial (76% - 99%)	5	71,43	6,49	5,00	2	28,57	8,70	2,00	7,00	7	-43	2,50
Jornada tiempo completo (100%)	48	76,19	62,34	48,00	15	23,81	65,22	15,00	63,00	63	-52	3,20
Total	77				23					100		3,35



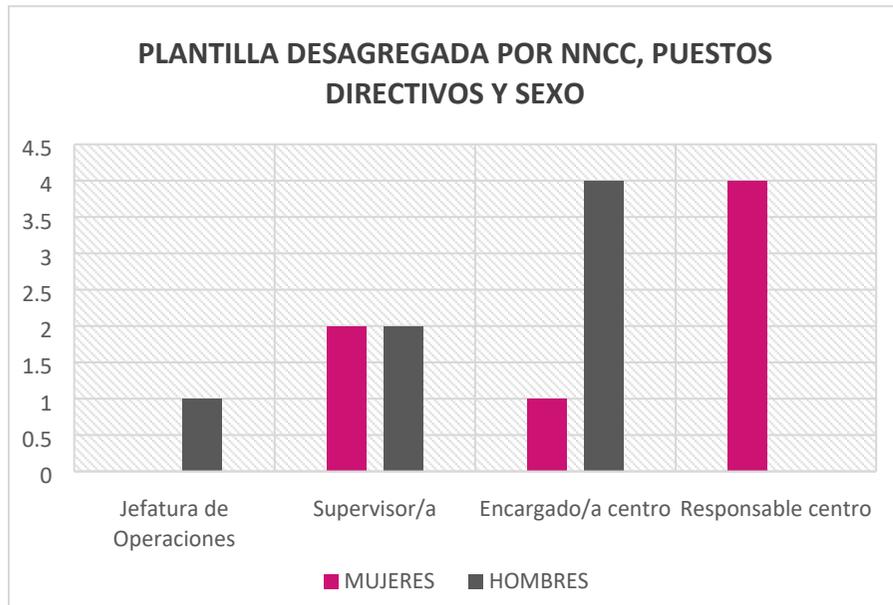
El 63% del personal subcontratado lo ha sido a **jornada completa**, 48 mujeres y 15 hombres, con un índice de concentración femenino del 62,43%.

El 30% tiene una jornada **por debajo del 75%**, 24 mujeres de las 77 que estamos analizando, una lectura de género del 36,16%.

Por último personas que trabajan entre el **76 y el 99%**, hay 7, 5 de ellas mujeres, con un índice de concentración del 6,49%.

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

CNAE Limpieza	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Jefatura Operaciones	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	14,29	7,14	7,14	1	100,00	Hombres
Supervisor/a	2	50,00	28,57	14,29	2	50,00	28,57	14,29	28,57	4	0,00	1,00
Encargado/a centro	1	20,00	14,29	7,14	4	80,00	57,14	28,57	35,71	5	60,00	0,25
Responsable centro	4	100,00	57,14	28,57	0	0,00	0,00	0,00	28,57	4	-100,00	Mujeres
Total	7				7					14		1,00

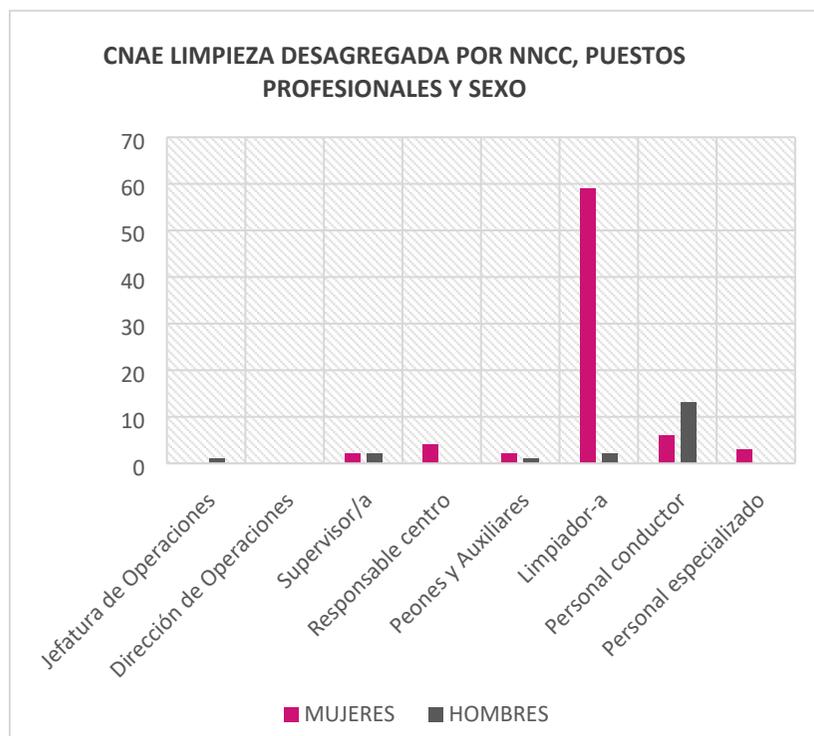


Un 14% de las personas subcontratadas lo han sido en **puestos con responsabilidad**, el 50% son mujeres.

Con relación al total de subcontrataciones ellas suponen el 9,09% en índice de concentración femenino, y ellos el 30,43% del masculino.

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

CNAE Limpieza	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Jefat. Operaciones	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	4,35	1,00	1,00	1	100,00	Hombres
Supervisor/a	2	50,00	2,60	2,00	2	50,00	8,70	2,00	4,00	4	0,00	1,00
Encargado/a centro	1	20,00	1,30	1,00	4	80,00	17,39	4,00	5,00	5	60,00	0,25
Responsable centro	4	100,00	5,19	4,00	0	0,00	0,00	0,00	4,00	4	-100,00	Mujeres
Peones y auxiliares	2	66,67	2,60	2,00	1	33,33	4,35	1,00	3,00	3	-33,33	2,00
Limpiador/a	59	96,72	76,62	59,00	2	3,28	8,70	2,00	61,00	61	-93,44	29,50
Personal conductor	6	31,58	7,79	6,00	13	68,42	56,52	13,00	19,00	19	36,84	0,46
Pers. Especializado	3	100,00	3,90	3,00	0	0,00	0,00	0,00	3,00	3	-100,00	Mujeres
Total	77				23					100		1,25



Como es lógico la mayoría del personal subcontratado pertenece al puesto de limpiador-a (61%), prácticamente la totalidad son mujeres, el 96,72%, y su índice de concentración es del 76,62%.

El siguiente trabajo por número de plantilla es el de personal conductor, un puesto con mayoría de hombres, el 68,42%, aquí la lectura de género es del 7,79% (la segunda en porcentaje de este análisis).

Tanto en peones y auxiliares, como en personal especializado se han subcontratado a 3 personas, en el primer caso las mujeres son el 66,67% y en el segundo el 100%.

El resto del personal ya ha sido analizado en el estudio anterior, ya que son puestos con funciones de responsabilidad.

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 TRANSLIMP, 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.

Durante el año 2021, no se han producido promociones en la compañía.

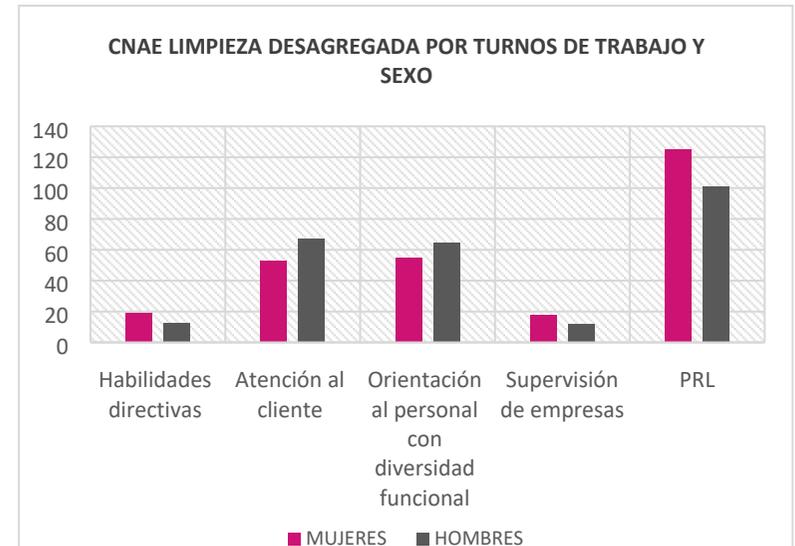
5. FORMACIÓN

5.1. ESTUDIO CUANTITATIVO

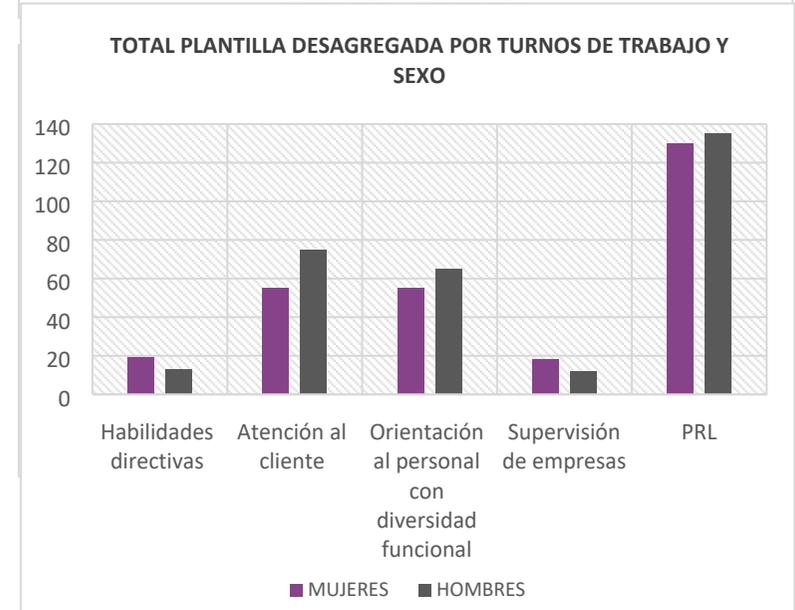
5.1.1. Distribución de la plantilla por formaciones y sexo.

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

CNAE Limpieza	HORAS	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	HOMBRES	Índice distribución	TOTAL
Habilidades directivas	8	19	59,38	7,04	13	40,63	6,06
Atención al cliente	8	53	44,17	19,63	67	55,83	22,73
Orientación al personal con diversidad funcional	22	55	45,83	20,37	65	54,17	22,73
Supervisión de empresas	8	18	60,00	6,67	12	40,00	5,68
PRL	30	125	55,31	46,30	101	44,69	42,80
Total		270			258		1,05



CNAE Otros	HORAS	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	HOMBRES	Índice distribución	TOTAL
Atención al cliente	8	2	20,00	28,57	8	80,00	20,41
PRL	30	5	12,82	71,43	34	87,18	79,59
Total		7			42		0,17



Total Plantilla	HORAS	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	HOMBRES	Índice distribución	TOTAL
Habilidades directivas	8	19	59,38	6,86	13	40,63	5,55
Atención al cliente	8	55	42,31	19,86	75	57,69	22,53

Orientación al personal con diversidad funcional	22	55	45,83	19,86	65	54,17	20,80
Supervisión de empresas	8	18	60,00	6,50	12	40,00	5,20
PRL	30	130	49,06	46,93	135	50,94	45,93
Total		277			300		0,92

6. DERECHO DE CORRESPONSABILIDAD

6.1. ESTUDIO CUANTITATIVO

6.1.1. Distribución de la plantilla por excedencias y sexo.

En materia de **excedencias**, ha sido sólo un empleado varón el que se han acogido a esta situación durante el año del estudio, produciéndose bajo circunstancias de **cuidado de menores**.

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

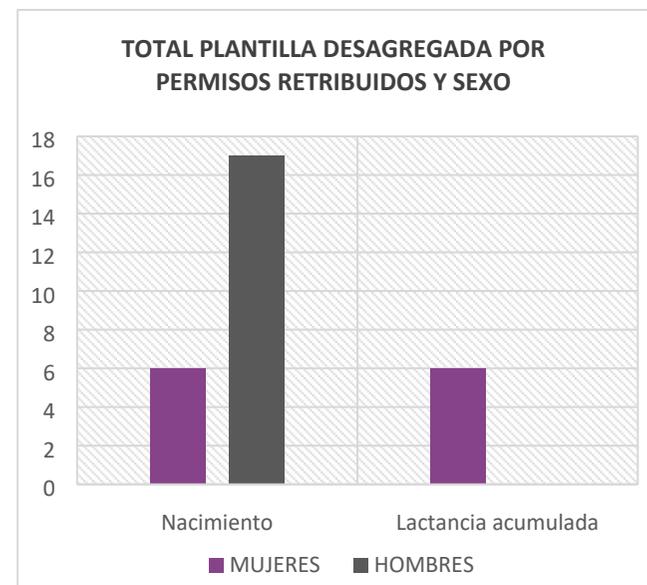
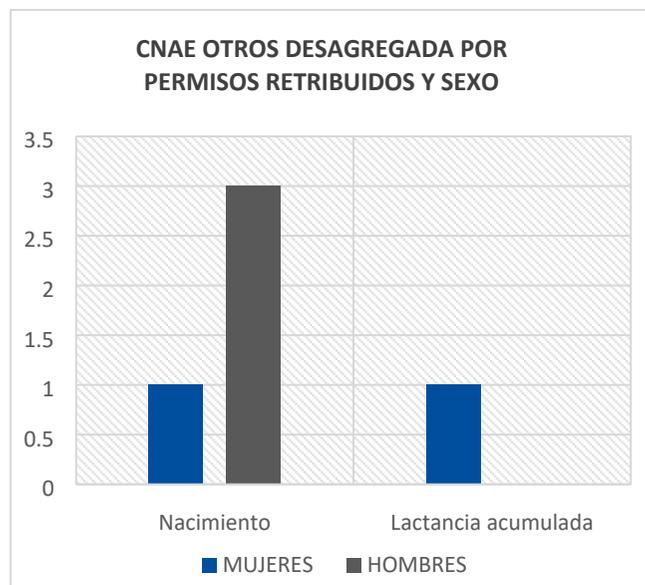
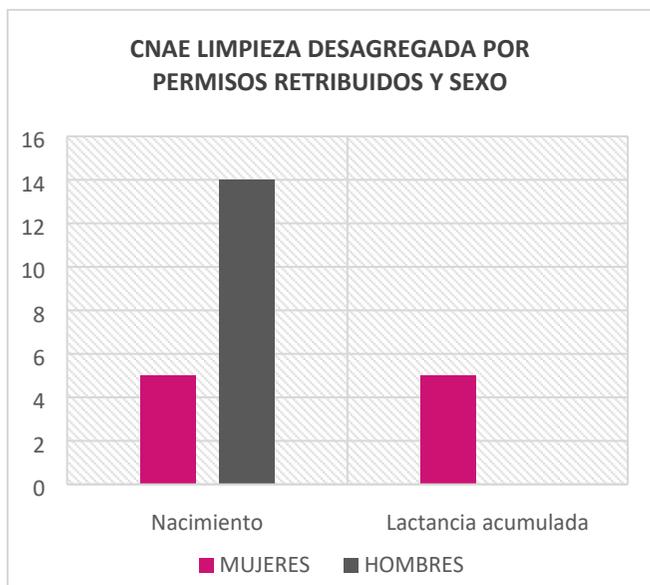
CNAE Limpieza	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Nacimiento	5	26,32	50,00	20,83	14	73,68	100,00	58,33	79,17	19	47	0,36
Lactancia acumulada	5	100,00	50,00	20,83	0	0,00	0,00	0,00	20,83	5	-100	Mujeres
Total	10				14					24		0,71

CNAE Otros	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Nacimiento	1	25,00	50,00	20,00	3	75,00	100,00	60,00	80,00	4	50	0,33
Lactancia acumulada	1	100,00	50,00	20,00	0	0,00	0,00	0,00	20,00	1	-100	Mujeres
Total	2				3					5		0,67

Total Plantilla	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Nacimiento	6	26,09	50,00	20,69	17	73,91	100,00	58,62	79,31	23	48	0,35
Lactancia acumulada	6	100,00	50,00	20,69	0	0,00	0,00	0,00	20,69	6	-100	Mujeres
Total	12				17					29		0,71

En materia de **permisos retribuidos**, encontramos que han sido muchos más los empleados varones los acogidos a los permisos por **Nacimiento**, suponiendo estos el 73,91% de los permisos por nacimientos totales en la plantilla. Observando las diferentes actividades de la empresa, los hombres superan a las mujeres en ambos CNAEs.

Como es razonable, sólo encontramos mujeres en los permisos por **lactancia acumulada**, siendo seis las mujeres acogidas a esta circunstancia en toda la plantilla. El mayor volumen de estas (5) se concentran en la actividad de limpieza.



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. TRANSLIMP, 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

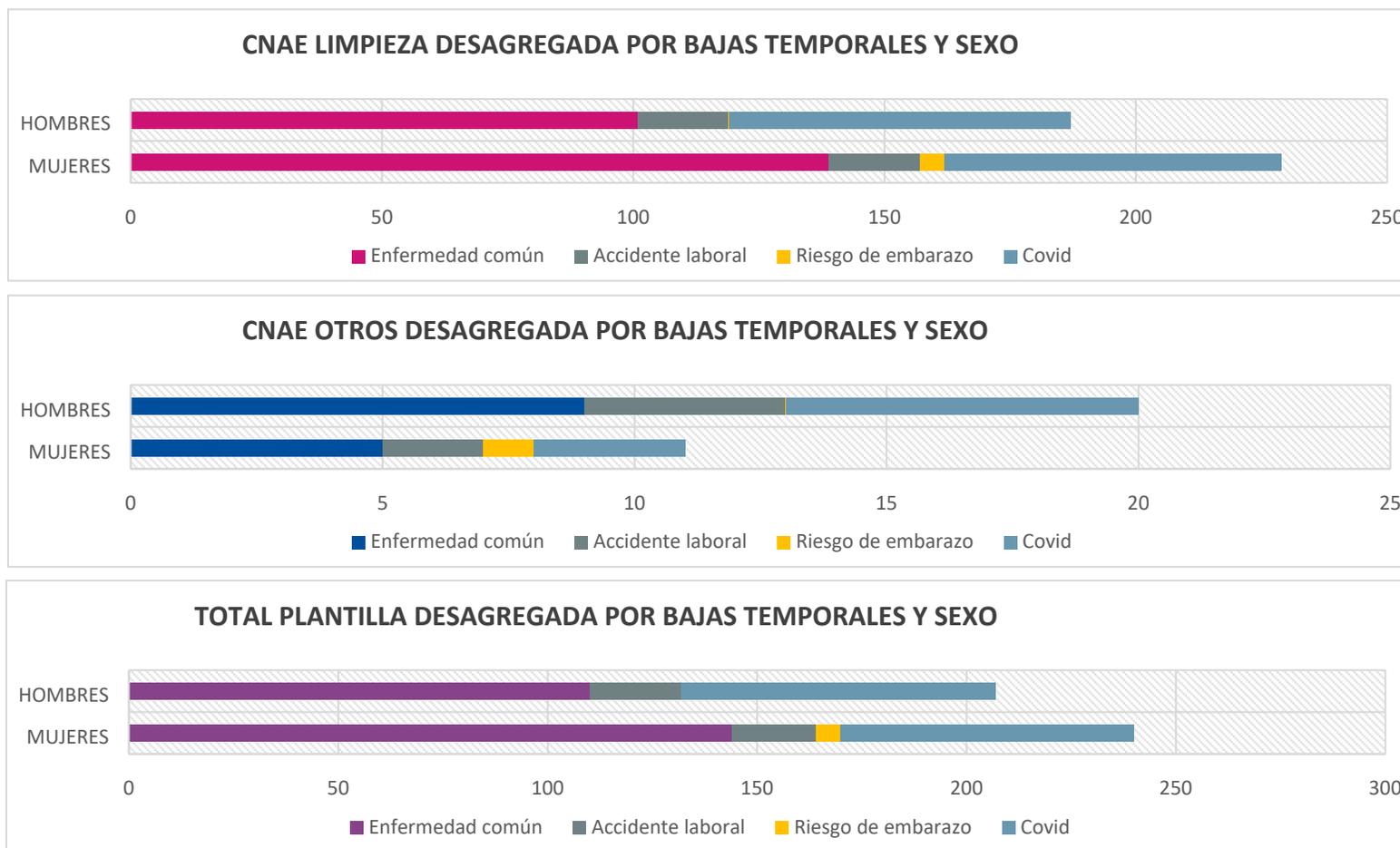
CNAE Limpieza	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Enfermedad común	139	57,92	60,70	33,41	101	42,08	54,01	24,28	57,69	240	-16	1,38
Accidente laboral	18	50,00	7,86	4,33	18	50,00	9,63	4,33	8,65	36	0	1,00
Riesgo de embarazo	5	100,00	2,18	1,20	0	0,00	0,00	0,00	1,20	5	-100	Mujeres
COVID-19	67	49,63	29,26	16,11	68	50,37	36,36	16,35	32,45	135	1	0,99
Total	229				187					416		1,22

CNAE Otros	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Enfermedad común	5	35,71	45,45	16,13	9	64,29	45,00	29,03	45,16	14	29	0,56
Accidente laboral	2	33,33	18,18	6,45	4	66,67	20,00	12,90	19,35	6	33	0,50
Riesgo de embarazo	1	100,00	9,09	3,23	0	0,00	0,00	0,00	3,23	1	-100	Mujeres
COVID-19	3	30,00	27,27	9,68	7	70,00	35,00	22,58	32,26	10	40	0,43
Total	11				20					31		0,55

Total Plantilla	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Enfermedad común	144	56,69	60,00	32,21	110	43,31	53,14	24,61	56,82	254	-13	1,31
Accidente laboral	20	47,62	8,33	4,47	22	52,38	10,63	4,92	9,40	42	5	0,91
Riesgo de embarazo	6	100,00	2,50	1,34	0	0,00	0,00	0,00	1,34	6	-100	Mujeres
COVID-19	70	48,28	29,17	15,66	75	51,72	36,23	16,78	32,44	145	3	0,93
Total	240				207					447		1,16

Encontramos que el motivo mayoritario de baja temporal en la plantilla es el de **enfermedad común**, reuniendo el 56,82% de bajas totales y contabilizando una mayor cantidad de mujeres con respecto a los hombres tanto en los datos de limpieza como en los generales. Sin embargo, los hombres superan en número a las mujeres según los datos del CNAE Otros. También son los hombres quienes superan a las mujeres en dicha actividad cuando hablamos de **accidentes laborales** y de baja por **COVID-19**, encontrando paridad entre ambos sexos en la primera de las dos causas cuando observamos los datos de limpieza.

Mencionar que en limpieza cinco mujeres presentaron baja por riesgo de embarazo, encontrando tan sólo una en otros.



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 se han dado casos de acoso por estos motivos en el último año.

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.

Retribuciones y auditoría salarial

1.1. RETRIBUCIONES SALARIALES

1.1.1. Distribución de la plantilla por retribuciones y sexo. Plantilla total.

* *Nota: Salario bruto anual normalizado.*

Rango salarial	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Menos de 12.000	0	0,00	0,00	0,00	4	100,00	1,29	0,43	0,43	4	0	0,00
12.000 a 18.000	216	33,96	50,82	22,98	420	66,04	81,55	44,68	67,66	636	-22	0,51
18.001 a 24.000	176	72,43	27,98	18,72	67	27,57	21,54	7,13	25,85	243	12	2,63
24.001 a 30.000	24	57,14	3,82	2,55	18	42,86	5,79	1,91	4,47	42	1	1,33
Más de 30.000	9	60,00	1,43	0,96	6	40,00	1,93	0,64	1,60	15	0	1,50
Total	425				515					940		0,85

PLANTILLA DESAGREGADA POR SALARIO BASE ANUAL NORMALIZADO



El tramo de **retribuciones** en el que se encuadra el porcentaje más alto de la plantilla es el de entre **12.001 a 18.000€** con dos tercios del personal. En esta franja, las mujeres son el 33,96% y su lectura de género es del 50,82%.

En segundo lugar, encontramos que un 25,85% cobra de **18.001 a 24.000€**. Las mujeres en este tramo representan el 72,43%. Un 27,89% desde una lectura de género.

El tercer rango en volumen de empleados es el de quienes perciben de **24.001 a 30.000€**, con un 4,47% de la plantilla. Las mujeres en este rango suponen el 57,14%, siendo el 3,82% su lectura de género.

Más de 30.001€ perciben el 1,6 de la plantilla, siendo el 60% mujeres, con un índice de concentración del 1,43%.

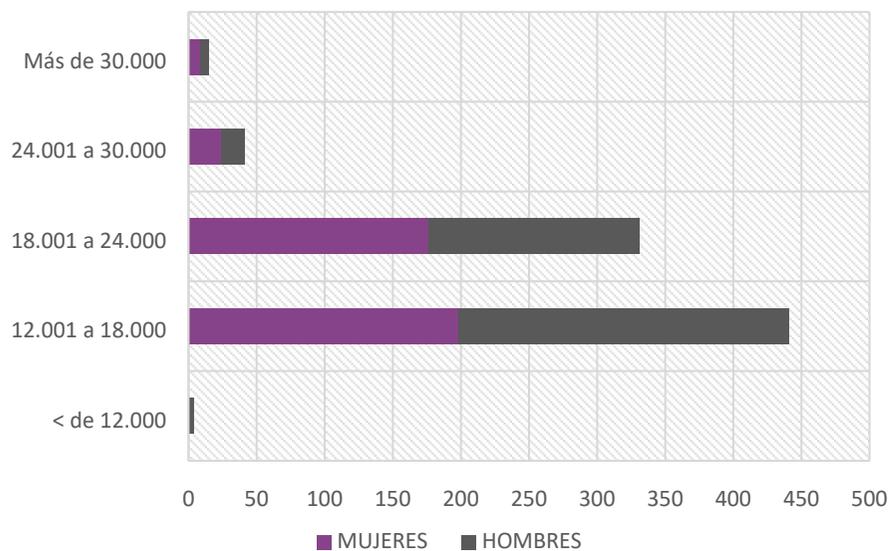
Finalmente, por **debajo de los 12.000€**, hay 4 hombres.

1.1.2. Distribución de la plantilla por retribuciones y sexo. CNAE 8121 – Limpieza de edificios y locales / limpieza general.

* *Nota: Salario bruto anual normalizado.*

Rango salarial	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Menos de 12.000	0	0,00	0,00	0,00	4	100,00	0,94	0,48	0,48	4	0	Hombres
12.000 a 18.000	198	44,90	48,65	23,80	243	55,10	57,18	29,21	53,00	441	-5	0,81
18.001 a 24.000	176	53,17	43,24	21,15	155	46,83	36,47	18,63	39,78	331	3	1,14
24.001 a 30.000	24	58,54	5,90	2,88	17	41,46	4,00	2,04	4,93	41	1	1,41
Más de 30.000	9	60,00	2,21	1,08	6	40,00	1,41	0,72	1,80	15	0	1,50
Total	407				425					732		0,96

PLANTILLA DESAGREGADA POR SALARIO BASE ANUAL NORMALIZADO



El tramo de **retribuciones** en el que se encuadra el porcentaje más alto de la plantilla es el de entre **12.001 a 18.000€** con algo más de la mitad del personal. En esta franja, las mujeres son el 44,9%% y su lectura de género es del 48,65%.

En segundo lugar, encontramos con casi un 40% del personal que cobran de **18.001 a 24.000€**. Las mujeres en este tramo representan el 53,71%. Un 43,24% desde una lectura de género.

El tercer rango en volumen a una diferencia enorme es el de quienes perciben de **24.001 a 30.000€**, con un 4,93% de la plantilla. Las mujeres en este rango suponen el 58,54%, siendo el 5,9% su lectura de género.

Más de 30.001€ perciben el 1,8 de la plantilla, siendo el 60% mujeres, con un índice de concentración del 2,21%.

Finalmente, por **debajo de los 12.000€**, hay 4 hombres.

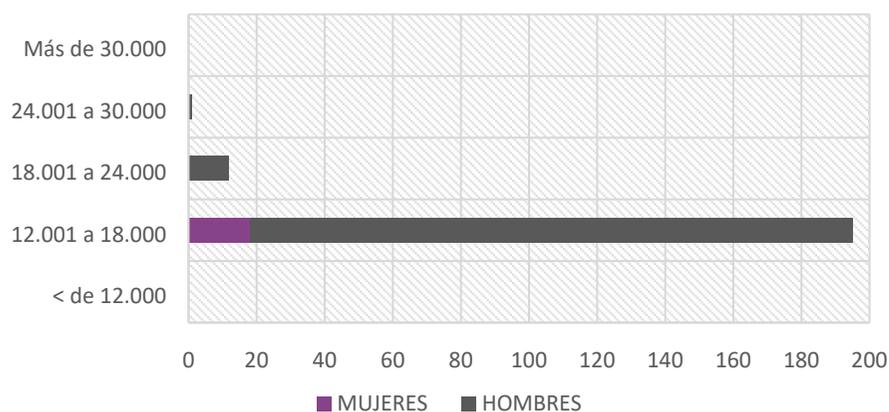
Observamos que las mujeres en los tramos con mayor remuneración son mayoría, como hemos podido ver en el diagnóstico y la distribución de puestos, ocupan de manera mayoritaria los puestos con responsabilidad.

1.1.3. Distribución de la plantilla por retribuciones y sexo. CNAE 8299 – Otras actividades de apoyo a las empresas NC.

* *Nota: Salario bruto anual normalizado.*

Rango salarial	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Menos de 12.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
12.000 a 18.000	18	9,23	100,00	8,65	177	90,77	93,16	85,10	93,75	195	-76	0,10
18.001 a 24.000	-	0,00	0,00	0,00	12	100,00	6,32	5,77	5,77	12	-6	Hombres
24.001 a 30.000	-	0,00	0,00	0,00	1	100,00	0,53	0,48	0,48	1	0	Hombres
Más de 30.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	18				190					208		0,09

PLANTILLA DESAGREGADA POR SALARIO BASE ANUAL NORMALIZADO



El 93,75% de la plantilla se encuadra en el tramo entre **12.001 a 18.000€**. En esta franja, se integran todas las mujeres y supone el 9,239%% y su lectura de género es del 100%.

En segundo lugar, encontramos con el 5,77% a las personas que cobran de **18.001 a 24.000€**. Todos son hombres.

Por último, hay un hombre con un salario de **más de 25.000€**.

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

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

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

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

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

Programa de actuación

A partir de las conclusiones del informe se establecerán:

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

Las actuaciones deben de servir para:

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

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

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."

laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

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.

Translimp 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

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.

más adecuado por la OIT, la Organización Internacional del Trabajo. Es un sistema cuantitativo aplicado con perspectiva de género. Se han considerado 4 factores y 21 sub-factores, en los que se incorpora la perspectiva de género y se identifica si por las características del factor, el puesto está feminizado o masculinizado.

El sistema general utilizado se resume en el siguiente cuadro:

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

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

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

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

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

Clave	Denominación	Nivel de responsabilidad (Siendo A la mínima y E la máxima)	Departamento	Puntos totales
P01	Puestos directivos	E	Dirección	669,06
P02	Direcciones de departamento	D	Gerencia	525,03
P03	Jefaturas Dpto. / Personal técnico	D	Administración	484,83
P04	Direcciones de operaciones	C	Producción	519,50
P05	Jefaturas de operaciones	C	Producción	518,71
P06	Personal asistente	A	Producción	249,28
P07	Supervisión	B	Producción	294,63
P08	Encargado/a centro	B	Producción	226,10
P09	Responsable centro	B	Producción	202,51
P10	Peones y auxiliares	A	Producción	143,74
P11	Personal conductor	A	Producción	195,88
P12	Personal especializado	A	Producción	189,17
P13	Limpiador/a	A	Producción	143,74
P14	Especialista cristalero/a	A	Producción	166,36

	Puestos directivos	Direcciones de Dpto.	Jefaturas de Dpto. / Personal técnico	Direcciones de operaciones	Jefaturas de operaciones	Personal asistente	Supervisión
Puntos A. Conocimiento y aptitudes	211,67	211,67	171,60	116,15	156,79	85,69	66,50
Puntos B. Responsabilidad	329,97	329,97	217,08	217,08	217,08	357,13	74,14
Puntos C. Esfuerzo	146,69	98,93	97,91	124,70	117,14	47,39	94,02
Puntos D. Condiciones de trabajo	28,49	28,49	38,44	26,90	28,49	28,49	14,62
TOTAL	669,06	525,03	484,83	519,50	518,71	249,28	294,63

	Encargado/a centro	Responsable centro	Peones y auxiliares	Personal conductor	Personal especializado	Limpiador/a	Especialista cristalero/a
Puntos A. Conocimiento y aptitudes	60,86	72,56	35,62	65,84	54,81	35,62	49,72
Puntos B. Responsabilidad	96,28	74,14	40,00	49,24	49,24	40,00	49,24
Puntos C. Esfuerzo	45,51	34,70	47,01	59,70	70,51	47,01	52,78
Puntos D. Condiciones de trabajo	23,44	21,10	21,10	21,10	14,62	21,10	14,62
TOTAL	226,10	202,51	143,74	195,88	189,17	143,74	166,36

2.3. Política retributiva

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

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

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

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

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

2.4. Diferencias salariales

2.4.1. Puestos total entidad

Puestos	Porcentaje de mujeres	Salario Base + Complementos
Jefatura de operaciones	50%	-2%
Supervisión	50%	-12%
Encargado/a centro	25%	-30%
Responsable centro	100%	
Peones y auxiliares	21%	2%
Personal conductor	37%	-7%
Personal especializado	100%	
Limpiador/a	91%	-4%
Especialista cristalero/a	100%	
Total General	45%	-15%

En el Total general, la diferencia de retribución es del -15% siendo mujeres el 45% de la plantilla. Observamos que es en positivo hacia las mujeres y si bien no es lo habitual cuándo analizamos empresas de este sector, en este caso la presencia de mujeres es puestos con responsabilidad es mayoritaria (59,38%).

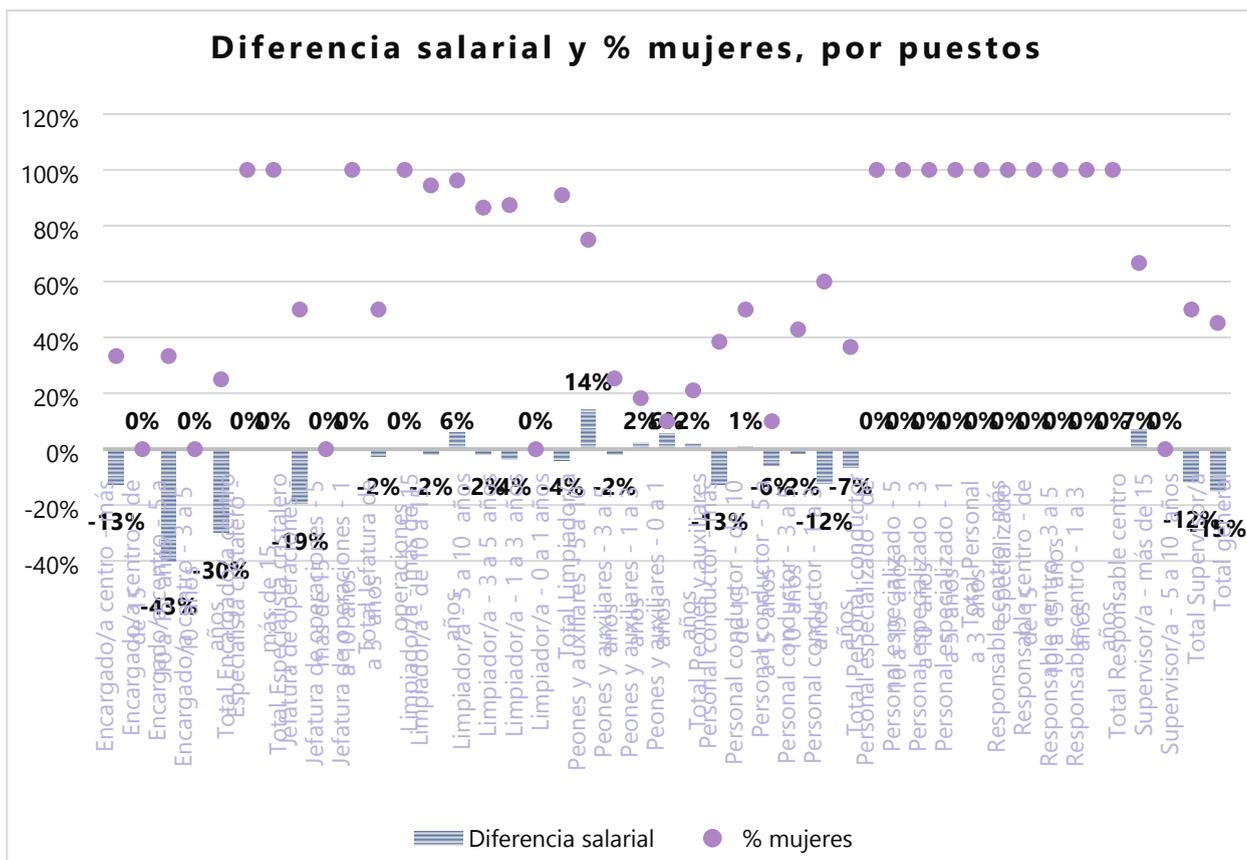
Vemos que en dos puestos la diferencia salarial a favor de las mujeres está por encima del 10%, superior al 25% sólo encontramos a **Encargado/a de centro**. (-30%).

Además de influir el perfil del centro de trabajo (no todos implican la misma carga de trabajo y/o responsabilidad), tanto en este puesto como en el resto de los de la compañía, como exponíamos en apartados anteriores la antigüedad, y los complementos que se derivan de la responsabilidad, la nocturnidad, festivos, antigüedad consolidada, idioma, calidad, productividad, etc., de manera mayoritaria se perciben más y en más importe por mujeres que por hombres.

Si nos centramos en **Encargado/a de centro**, las tres mujeres que están en el puesto tienen una antigüedad superior a 5 años, 2 de ellas más de 20 años, lo que les proporciona un plus de antigüedad consolidada (67,67% de las mujeres).

Por otro lado, una de ellas trabaja en un centro aeroportuario (33,33%), lo que genera el cobro de pluses (disponibilidad, aeroportuario, responsabilidad) que aumentan esa diferencia retributiva. Al ser sólo 3 las mujeres encargadas de centro, y percibir todas ellas complementos salariales elevados hace que la media retributiva aumente esa diferencia a favor de las mujeres.

En el caso de los hombres, sólo 2 cuentan con antigüedad consolidada (22%), y en aeropuerto trabaja 1 (el 11%), lo que aminora sustancialmente el importe medio de su salario.



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

Puestos	Porcentaje de mujeres	Salario Base + Complementos
Jefatura de operaciones	50%	-2%
Supervisión	50%	-12%
Encargado/a centro	25%	-30%
Responsable centro	100%	
Peones y auxiliares	28%	2%
Personal conductor	37%	-7%
Personal especializado	100%	
Limpiador/a	91%	-4%
Especialista cristallero/a	100%	
Total General	56%	-12%

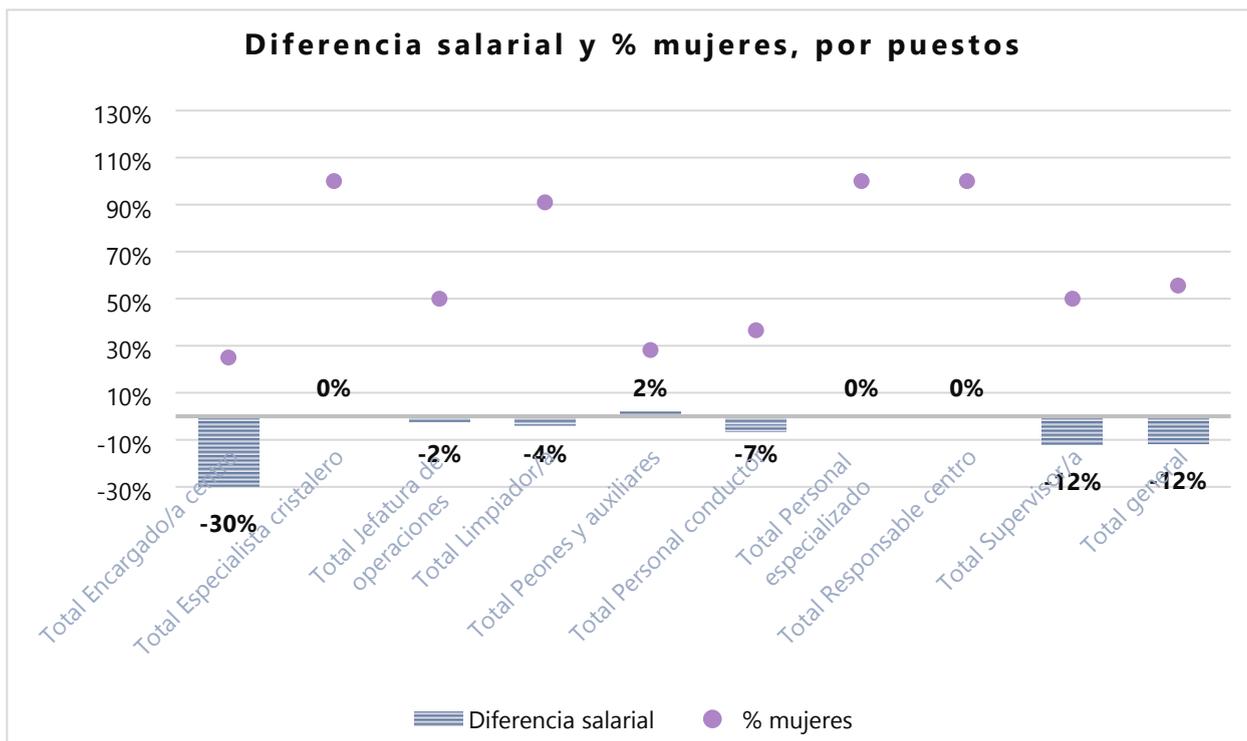
En el Total general, la diferencia de retribución es del -12% siendo mujeres el 56% de la plantilla. Observamos que es en positivo hacia las mujeres y si bien no es lo habitual cuando analizamos empresas de este sector, en este caso la presencia de mujeres es mayoría en puestos con responsabilidad (59,38%). Con relación al análisis anterior, vemos que al aumentar la proporción de mujeres en la entidad en 11 puntos porcentuales y la presencia en el puesto de peones y auxiliares (el único que muestra una brecha a favor de los hombres), la media de remuneración de las mujeres disminuye 3 puntos.

Vemos que en varios puestos la diferencia salarial a favor de las mujeres es alta, por encima del 25% sólo encontramos a **Encargado/a de centro**. Además de influir el perfil del centro de trabajo (no todos implican la misma carga de trabajo y/ o responsabilidad), tanto en este puesto como en el resto de los de la compañía, como exponíamos en apartados anteriores la antigüedad, y los complementos que se derivan de la responsabilidad, la nocturnidad, festivos, antigüedad consolidada, idioma, calidad, productividad, etc., de manera mayoritaria se perciben más y en más importe por mujeres que por hombres.

Si nos centramos en **Encargado/a de centro**, las tres mujeres que están en el puesto tienen una antigüedad superior a 5 años, 2 de ellas más de 20 años, lo que les proporciona un plus de antigüedad consolidada (67,67% de las mujeres).

Por otro lado, una de ellas trabaja en un centro aeroportuario (33,33%), lo que genera el cobro de pluses (disponibilidad, aeroportuario, responsabilidad) que aumentan esa diferencia retributiva. Al ser sólo 3 las mujeres encargadas de centro, y percibir todas ellas complementos salariales elevados hace que la media retributiva aumente esa diferencia a favor de las mujeres.

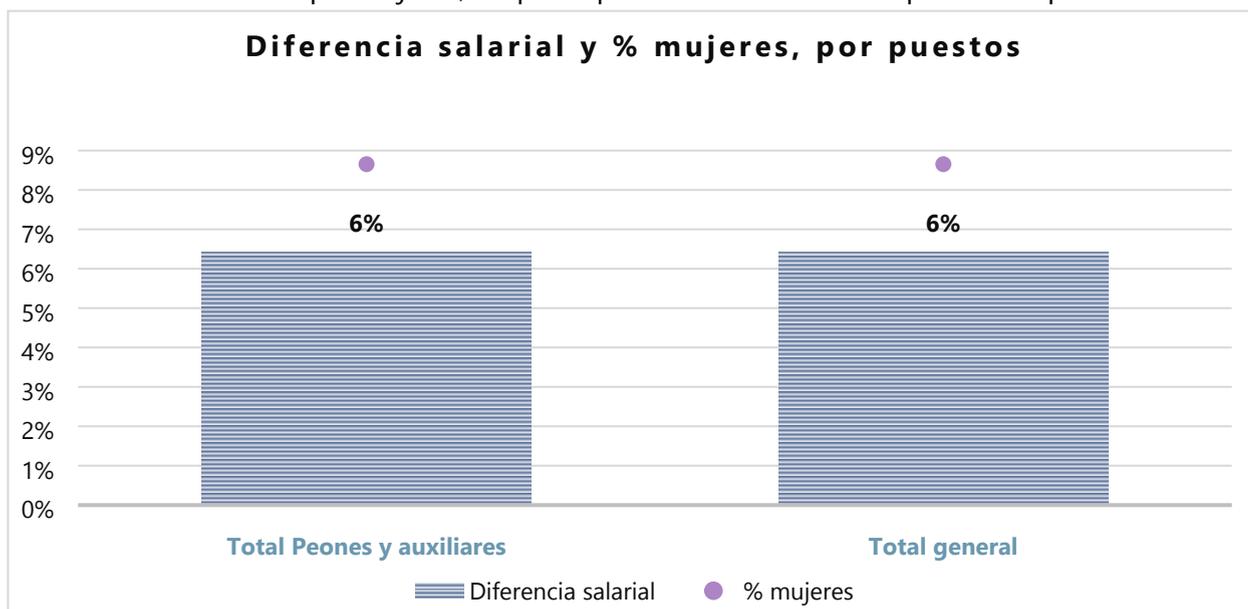
En el caso de los hombres, sólo 2 cuentan con antigüedad consolidada (22%), y en aeropuerto trabaja 1 (el 11%), lo que aminora sustancialmente el importe medio de su salario.



2.4.3. Puestos entidad CNAE 8299 – Otras actividades de apoyo a las empresas NC

Puestos	Porcentaje de mujeres	Salario Base + Complementos
Peones y auxiliares	9%	6%
Total General	9%	6%

En el Total general, la diferencia de retribución es del 6% siendo mujeres el 9% de la plantilla. Vemos que sólo encontramos un puesto a evaluar, Peones y auxiliares, con menos de un 10% de presencia femenina. La diferencia salarial se sustenta sobre todo en el cobro de complementos por ampliación de jornada, que mayoritariamente perciben hombres, lo mismo ocurre con el trabajo en festivos (en este caso en el periodo de estudio sólo lo han cobrado hombres), suelen cubrirlo más hombres que mujeres, lo que implica el cobro del correspondiente plus.



2.5. Conclusiones del Análisis Salarial – Total entidad

Se observa brecha salarial de género, en el puesto de Encargado/a centro (-30%).

Recordar, como ya expusimos anteriormente, que las retribuciones salariales se ven afectadas, no sólo por el perfil del centro de trabajo y naturaleza del servicio prestado, también se da la circunstancia de que la mayor parte de los complementos salariales son percibidos proporcionalmente por más mujeres que hombres en la mayoría de las ocasiones (este hecho afecta no sólo a este puesto).

Puestos	% Mujeres	Brecha salarial
Jefatura de operaciones	50%	-2%
Supervisión	50%	-12%
Encargado/a centro	25%	-30%
Responsable centro	100%	
Peones y auxiliares	21%	2%
Personal conductor	37%	-7%
Personal especializado	100%	
Limpiador/a	91%	-4%
Especialista cristalero/a	100%	
Total General	45%	-15%

Conclusiones del Análisis Salarial – Limpieza general

Se observa brecha salarial de género, en el puesto de Encargado/a centro (-30%).

Recordar, como ya expusimos anteriormente, que las retribuciones salariales se ven afectadas, no sólo por el perfil del centro de trabajo y naturaleza del servicio prestado, también se da la circunstancia de que la mayor parte de los complementos salariales son percibidos proporcionalmente por más mujeres que hombres en la mayoría de las ocasiones (este hecho afecta no sólo a este puesto). En ningún caso, las mencionadas diferencias están relacionadas con una discriminación por cuestión de sexo.

Puestos	% Mujeres	Brecha salarial
Jefatura de operaciones	50%	-2%
Supervisión	50%	-12%
Encargado/a centro	25%	-30%
Responsable centro	100%	
Peones y auxiliares	28%	2%
Personal conductor	37%	-7%
Personal especializado	100%	
Limpiador/a	91%	-4%
Especialista cristalero/a	100%	
Total	56%	-12%

Conclusiones del Análisis Salarial – Otras actividades

Se observa brecha salarial de género, en el puesto de Peones y auxiliares, (6%). Está por debajo del 25% que establece la norma. Como ya

expusimos anteriormente, la diferencia salarial se sustenta sobre todo en el cobro de complementos por ampliación de jornada, que mayoritariamente perciben hombres, lo mismo ocurre con el trabajo en festivos, suelen cubrirlo más hombres y mujeres, lo que implica el cobro del correspondiente plus.

Puesto	% Mujeres	Brecha salarial
Peones y auxiliares	9%	6%
Total	9%	-6%

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

CONCLUSIONES Y OBJETIVOS DE MEJORA

ÁREA	CONCLUSIONES	OBJETIVOS DE MEJORA
Condiciones generales y condiciones de trabajo	Se observa que en el área de limpieza hay bastante equilibrio entre sexos, sin embargo en otros, hay una desproporción enorme entre la participación por sexos.	Conseguir equilibrio en ambos sectores de trabajo entre la participación de personas por sexo. En el caso del CNAE 8299, recortar anualmente la brecha de género.
		Promover la contratación de mujeres en todos los tramos de edad, para fomentar la autonomía económica de estas
		Fomentar la estabilidad laboral de la plantilla, estableciendo en la medida de lo posible jornadas que la faciliten y contratos por tiempo indefinido
Procesos de selección y contratación	Se han producido más incorporaciones de hombres que de mujeres, lo que por una parte permite más equilibrio en el área de limpieza, pero continua con el desequilibrio en otros	Fomentar la contratación de mujeres en el CNAE 8299
Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina	La participación de las mujeres en puestos con funciones de dirección y/o responsabilidad guarda el equilibrio que se observa en el conjunto de la compañía de manera global y por actividades, bastantes de ellos mediante la subrogación.	Comprobar que esta ratio se sigue manteniendo, fomentando el ascenso de mujeres en este perfil de puestos
Promoción	No se han observado promociones durante el periodo de análisis.	Asegurar que en los procesos de promoción se valoran y fomentan las candidaturas femeninas
Formación	La participación de mujeres en cifras globales es menor que la de los hombres	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	El uso de los permisos en este ámbito no refleja ningún dato significativo.	Informar a la plantilla de los derechos que les otorgan los diferentes convenios y las propias mejoras que contemple el Plan.

Salud laboral	No se observa ningún dato destacable en este área.	Fomentar desde el sistema de PRL, que se tiene en cuenta la perspectiva de género en el análisis y protección de las mujeres.
Prevención del acoso sexual	La entidad dispone de un Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, que deberá ser consensuado con la parte social.	Establecer de manera habitual e integrada formación en la materia. Publicitar y difundir el protocolo (consensuado con la parte social) y su modo de actuación.
Violencia de género	La entidad colabora con organismos que trabajan con este colectivo.	Establecer de manera habitual e integrada formación en la materia. Informar a la plantilla de los derechos que existen en esta materia y las mejoras que contempla el Plan.
Comunicación e identidad corporativa	No se observa un lenguaje ni imagen sexista en la información de la empresa, aunque se revisará y mejorará.	Asegurar que el lenguaje y la imagen de la entidad, respeten la igualdad de género, tanto de manera externa, como interna.

Plan de Igualdad

Objetivos

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

Áreas de actuación

- 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. 01/2024.01/2025.01/2026
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. 01/2024.01/2025.01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 3	Nombrar coordinadores de igualdad, por la parte social, dentro del comité de cada centro con el objetivo de supervisar la implantación del Plan de Igualdad en los centros y dar comunicación de ello (feedback) a la Comisión de Seguimiento.
Indicadores de seguimiento	Nombramiento de las personas: Se designará a una persona por la parte social como figura de igualdad que reportará a la comisión de seguimiento con un crédito de 7 horas.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Inmediata desde la aprobación del Plan de Igualdad. ALTA. 06/2023. 01/2024.01/2025.01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/1700€

ÁREA DE ACTUACIÓN 1: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Objetivo específico 1: Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizados en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos.	
Medida acordada 1	Revisar el procedimiento de selección con perspectiva de género y, en su caso, actualizarlo.
Indicadores de seguimiento	Actualización del procedimiento, si procede.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	1ª reunión a los 6 meses y las siguientes, anuales. ALTA. 06/2023. 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 2	Eliminar los sesgos de género en los procesos de selección de candidaturas. Revisar los documentos de los procesos de selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, número de hijos, etc.) y elaborar un guion de preguntas para las entrevistas con perspectiva de género que evite posibles sesgos de género.
Indicadores de seguimiento	Análisis de una muestra y guion elaborado: se enviará como propuesta en la primera reunión de seguimiento anual.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 3	Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso, se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad.
Indicadores de seguimiento	Análisis de un muestreo.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	1ª reunión a los 6 meses y las siguientes, anuales. ALTA 06/2023. 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 4	Informar a las empresas proveedoras de personal de la política de selección establecida según el principio de igualdad e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad.
Indicadores de seguimiento	Listado de número de empresas informadas sobre número de concursos y proveedores.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	1ª reunión a los 6 meses y las siguientes, anuales. ALTA 06/2023. 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida

ÁREA DE ACTUACIÓN 1: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Objetivo específico 2: Lograr una representación equilibrada de trabajadores en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres, especialmente en puestos/áreas masculinizados.	
Medida acordada 1	Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura (ejemplo: “buscamos operarias y operarios”, “buscamos mujeres y hombres que cumplan los siguientes requisitos”).
Indicadores de seguimiento	Análisis de muestreo.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	1ª reunión a los 6 meses y las siguientes, anuales. ALTA 06/2023. 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 2	Revisar en las descripciones de puestos que en los requisitos no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...).
Indicadores de seguimiento	Análisis de muestreo.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	1ª reunión de la Comisión de Seguimiento a los 6 meses y siguientes anuales. ALTA 06/2023. 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 3	Ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde estén infrarrepresentadas.
Indicadores de seguimiento	Fuentes empleadas.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. MEDIA-ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/1200€
Medida acordada 4	Para cada puesto ofertado en aquellos donde no hay ninguna mujer, se procurará que al menos una mujer participe en el proceso de selección.
Indicadores de seguimiento	Número de mujeres y hombres en los procesos de selección
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. MEDIA-ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 5	En los procesos de selección y promoción se contará con al menos una persona del sexo infrarrepresentado entre la terna final de candidaturas, especialmente en la cobertura de puestos de responsabilidad donde exista infrarrepresentación femenina. Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto vacante una mujer cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades masculinizados de la empresa.
Indicadores de seguimiento	Número de candidaturas por sexo en la terna final: a igualdad de condiciones se debe cumplir y si no justificar.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. MEDIA-ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida

Medida acordada 6	Garantizar que el personal pueda presentar su candidatura para cubrir vacantes de puestos/funciones, priorizando al personal interno y frente a la contratación externa.
Indicadores de seguimiento	Número de solicitudes y número de vacantes cubiertas por contratación interna y número de vacantes cubiertas por contratación externa desagregadas por sexo. Explicación en aquellos casos en los que se ha recurrido a la externa.
Temporalización/Prioridad	Anual. MEDIA-ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 7	En las nuevas contrataciones de turno de noche, incluir como criterio de selección la preferencia del sexo menos representado a igualdad de méritos y capacidades.
Indicadores de seguimiento	Número de contrataciones en esta franja desagregadas por sexo.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. MEDIA-ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 8	Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en sectores masculinizados.
Indicadores de seguimiento	Colaboraciones establecidas y número de mujeres incorporadas por esta vía a puestos masculinizados.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. MEDIA-ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/1200€

ÁREA DE ACTUACIÓN 1: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

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

Medida acordada 1	Facilitar anualmente a la Comisión de seguimiento la información de la distribución de hombres y mujeres según área departamento, puesto, tipo de contrato y jornada.
Indicadores de seguimiento	Datos de distribución de la plantilla departamento y puesto, tipo de contrato y jornada desagregados por sexo.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. MEDIA-ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 2	Reducir el porcentaje de diferencia en la contratación indefinida y a tiempo completo entre mujeres y hombres 2%.
Indicadores de seguimiento	Comparativa del número de contratos indefinidos y temporales, a tiempo completo y a tiempo parcial. Explicación justificativa en el caso de que no se haya producido reducción.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 01/2024.01/2025/01/2026

Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 3	Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/ o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa (por centro de trabajo o distinto centro según se acuerde) y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres.
Indicadores de seguimiento	Número de mujeres y hombres informados. Número de personas a las que se aplica la medida desagregado por sexo.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. MEDIA-ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 4	Cubrir los puestos de mayor jornada preferentemente con personal interno de los puestos masculinizados, de manera que, de producirse una contratación externa (final) sea ésta la de menor número de horas. En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia.
Indicadores de seguimiento	Contrataciones realizadas por este procedimiento desagregadas por sexo.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 5	Compromiso de conversión de al menos un 5% de las jornadas parciales del género que más tiene este tipo de contratación en completas a lo largo de la vigencia del plan.
Indicadores de seguimiento	Número de transformaciones desagregadas por sexo.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 6	Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo, de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial y del número de mujeres y hombres que han solicitado el aumento de horas y las/os que finalmente han aumentado de jornada.
Indicadores de seguimiento	Número de transformaciones y aumentos de jornada y número de solicitudes desagregadas por sexo.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. MEDIA-ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 7	Recoger anualmente información sobre las subrogaciones y nuevas contrataciones desagregada por sexo, según el tipo de contrato, turno, jornada, y puesto.
Indicadores de seguimiento	Número de subrogaciones desagregadas por sexo, tipo de contrato, jornada y turno en los diferentes puestos. (Desagregando subrogaciones y nuevas contrataciones).
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. MEDIA-ALTA 01/2024.01/2025/01/2026

Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
--	--

ÁREA DE ACTUACIÓN 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	
<p>Objetivo específico 1: Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.</p>	
Medida acordada 1	Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino, y revisar que la clasificación profesional se ajusta al principio de igualdad.
Indicadores de seguimiento	Denominaciones neutras y sistema de clasificación profesional utilizado en la empresa.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 2	Definir las funciones de cada puesto de trabajo para evitar o, por lo menos limitar, la movilidad funcional, así como prevenir casos de discriminación o cubrir puestos vacantes mediante este mecanismo
Indicadores de seguimiento	Definiciones de los puestos de trabajo.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 3	Realizar una revisión y seguimiento de la valoración de los puestos de trabajo objetiva que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos, identificando puestos de igual valor teniendo en cuenta las guías proporcionadas por los ministerios.
Indicadores de seguimiento	Resultado de la revisión de la valoración de puestos de trabajo e identificación de los puestos de igual valor.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Bianual. MEDIA- ALTA 01/2024./01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 4	Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.
Indicadores de seguimiento	Informe explicativo. Número de personas afectadas.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Bianual. MEDIA- ALTA 01/2024.01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 5	Informe bianual de esta tarea.
Indicadores de seguimiento	Informe.

Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Bianual. MEDIA- ALTA 01/2024.01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ 1200€

ÁREA DE ACTUACIÓN 3: FORMACIÓN

Objetivo específico 1: Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.

Medida acordada 1	Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias, e informar del contenido concreto a la comisión de seguimiento, de la estrategia y calendarios de impartición de los cursos, además de los criterios de selección.
Indicadores de seguimiento	Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes. Número de horas y número de personas formadas desagregado por sexo.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. MEDIA-ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/2000€
Medida acordada 2	Impartir formación en igualdad específica para las personas de la RLPT.
Indicadores de seguimiento	Contenidos de los módulos y número de personas y horas desagregado por sexo.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante el primer año de vigencia del plan. ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ 800€
Medida acordada 3	Realizar formación en igualdad para toda la plantilla, prestando atención a que reciban esta formación las nuevas contrataciones y subrogaciones.
Indicadores de seguimiento	Número de horas y personas formadas desagregadas por sexo.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Antes de finalizar el segundo año del plan. MEDIA- ALTA 01/2025.01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/3500€
Medida acordada 4	Revisar en la Comisión de seguimiento, y modificar en su caso, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.
Indicadores de seguimiento	Revisión de contenidos.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	1ª reunión de seguimiento. ALTA 06/2023. 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida

ÁREA DE ACTUACIÓN 3: FORMACIÓN	
Objetivo específico 2: Garantizar el acceso de las trabajadoras y los trabajadores en cada centro, a toda la formación planificada por la empresa.	
Medida acordada 1	Revisar los criterios de acceso a los distintos cursos del plan de formación y establecer la posibilidad de que la persona trabajadora pueda inscribirse y realizar acciones formativas distintas a las del itinerario formativo predeterminado en su puesto (tanto los relacionados con su actividad, como los que la empresa ponga en marcha para el desarrollo profesional de la plantilla, que tengan valor profesional como incentivo al desarrollo profesional).
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se aplica. Revisión de los criterios.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 2	Difundir el plan de formación para que llegue a toda la plantilla, incluidas aquellas personas en situación de baja, excedencia, vacaciones, etc.
Indicadores de seguimiento	Medio de difusión del plan y número de personas a las que llega.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 3	Facilitar la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa garantizando la plaza en el curso a las trabajadoras que lo soliciten como medida de acción positiva.
Indicadores de seguimiento	Contenido de la campaña, número de mujeres a las que se aplica y número de interesadas.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 4	Realizar la formación, dentro de la jornada laboral, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.
Indicadores de seguimiento	Número de formaciones dentro y fuera de la jornada desagregadas por sexo.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. MEDIA-ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 5	Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la Empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración.
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se aplica.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA-ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida

Medida acordada 6	Incrementar la participación de mujeres en la formación específica de puestos masculinizados, con el objetivo de alcanzar la mayor participación de mujeres posible.
Indicadores de seguimiento	Porcentaje de participación de mujeres y hombres en esta formación.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante el segundo año de la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 01/2025.01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 7	Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas.
Indicadores de seguimiento	Informe de la formación.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA-ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida

ÁREA DE ACTUACIÓN 3: FORMACIÓN

Objetivo específico 3: Promover y retener el talento femenino en la empresa.

Medida acordada 1	Desarrollar programas formativos en capacidades directivas a mujeres con potencial para asumir funciones directivas.
Indicadores de seguimiento	Programas desarrollados y número de mujeres que participan en los mismos. Número de horas.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante el segundo año de la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 01/2025.01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/3500€
Medida acordada 2	Diseñar programas formativos y de identificación del talento para impulsar la promoción y desarrollo específico de mujeres en la empresa en los puestos en los que están poco o nada representadas.
Indicadores de seguimiento	Desarrollo y contenidos. Participantes. Mujeres que promocionan.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante el segundo año de la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 01/2025.01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/1200€

ÁREA DE ACTUACIÓN 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL	
Objetivo específico 1: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.	
Medida acordada 1	Establecer un procedimiento de promoción donde se asegure que el perfil requerido y las competencias y requisitos solicitados son los adecuados, sin sobre cualificaciones y que no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro (eliminando a ser posible la experiencia en aquellos casos que supone una barrera a la presentación de candidaturas femeninas).
Indicadores de seguimiento	Procedimiento elaborado.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante el primer año de la vigencia del plan. ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 2	Establecer un procedimiento de difusión de las vacantes de promoción que asegure que las mismas llegan a toda la plantilla por los distintos canales empleados por la empresa.
Indicadores de seguimiento	Procedimiento establecido. Medios de difusión y número de personas a las que llegan por sexo.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante el primer año de la vigencia del plan. ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 3	Crear y actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.
Indicadores de seguimiento	Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante el primer año de la vigencia del plan. MEDIA-ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ 3000€
Medida acordada 4	Garantizar que cualquier tipo de jornada diferente a la completa no sea un obstáculo para acceder a puestos de coordinación/mandos, haciendo un seguimiento específico de las promociones internas del grupo de personas con jornada parcial o reducida. (para planes con más de 30% de jornada parcial).
Indicadores de seguimiento	Número de promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante el primer año de la vigencia del plan. ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 5	Garantizar que las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar no son un impedimento para la promoción profesional.
Indicadores de seguimiento	Número de personas promocionadas con disfrute de medidas de conciliación desagregado por sexo.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante el primer año de la vigencia del plan. ALTA 01/2024.01/2025/01/2026

Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 6	Priorizar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa.
Indicadores de seguimiento	Número de promociones internas con relación al número de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante el primer año de la vigencia del plan. ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 7	Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción para su traslado a la Comisión de seguimiento.
Indicadores de seguimiento	Número de vacantes. Número de promociones desagregadas por sexo y puesto de procedencia y al que acceden.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante el primer año de la vigencia del plan. MEDIA-ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 8	Incorporar en la intranet de la plantilla (o en la página de la empresa) una opción para que puedan actualizar su nivel de estudios o de formación.
Indicadores de seguimiento	Desarrollo de la aplicación.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	A partir del tercer año de implementación del Plan. MEDIA-BAJA 01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ 3000€

ÁREA DE ACTUACIÓN 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL

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

Medida acordada 1	En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos donde están infrarrepresentadas, con especial énfasis en los puestos: Especialistas, cristaleros, etc.
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se aplica y grupos.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante el primer año de la vigencia del plan. ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 2	Garantizar una participación mínima de mujeres 10% en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad.
Indicadores de seguimiento	Número de mujeres y hombres que participan.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante el primer año de la vigencia del plan. ALTA 01/2024.01/2025/01/2026

Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 3	A lo largo de la vigencia del Plan, se incrementará el porcentaje de mujeres como mínimo del 10%, en las nuevas promociones a puestos donde estén infrarrepresentadas y tomando como referencia el porcentaje de promociones en la empresa).
Indicadores de seguimiento	Datos comparativos de las promociones de los distintos años, con puesto de origen y puesto de destino, desagregados por sexo.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante el segundo año de la vigencia del plan. MEDIA 01/2025.01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 4	Visibilizar a las mujeres que promocionan dentro de la empresa.
Indicadores de seguimiento	Número de acciones de visualización de las mujeres promocionadas. Contenido de estas. Canales utilizados.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante el segundo año de la vigencia del plan. MEDIA 01/2025.01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 5	En los procesos de promoción de puestos donde la mujer está infrarrepresentada, cuando se descarte a las candidatas femeninas se realizará un informe donde se debe indicar las razones por las que se ha descartado dicha candidatura.
Indicadores de seguimiento	Informe de las razones del descarte de dichas candidaturas.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante el segundo año de la vigencia del plan. MEDIA 01/2025.01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida

ÁREA DE ACTUACIÓN 5: CONDICIONES DE TRABAJO

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

Medida acordada 1	Análisis periódico de las condiciones de trabajo de la plantilla con perspectiva de género, revisando que se respete en todo momento el principio de igualdad y de no discriminación y garantizando la igualdad retributiva y de contratación en trabajos de igual valor.
Indicadores de seguimiento	Evaluación de las condiciones de trabajo de la plantilla con perspectiva de género.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante el segundo año de la vigencia del plan. MEDIA 01/2025.01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 2	Construir o habilitar espacios femeninos, como por ejemplo vestuarios, para facilitar la futura incorporación de mujeres.
Indicadores de seguimiento	Aplicación de la medida.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 01/2024.01/2025/01/2026

Personal responsable/Dotación económica	RRHH/6000€
Medida acordada 3	La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona.
Indicadores de seguimiento	Uniformes con patronaje femenino y masculino que no responde a estereotipos de género.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/15000€
Medida acordada 4	Crear una guía sobre reuniones eficaces con uso de medios telemáticos, convocatorias, duración y aprovechamiento.
Indicadores de seguimiento	Guía elaborada. Difusión de esta. Número de personas informadas. Evaluación de resultados.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante el segundo año de la vigencia del plan. MEDIA 01/2025.01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 5	Estudio de implantación de encuestas de salida de bajas voluntarias con antigüedad superior a un año para conocer el motivo de las mismas.
Indicadores de seguimiento	Número de bajas segregadas por género: Por causa, edad, nivel jerárquico, grupo profesional, tipo de contrato y tipo de jornada. Entrevista elaborada. Resultados de esta.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante el tercer año de la vigencia del plan. MEDIA 01/2026
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	Durante el primer año de la vigencia del plan. MEDIA-ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
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	Durante el primer año de la vigencia del plan. ALTA

Seguimiento/Evaluación	01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 3	Cubrir los puestos de mayor jornada preferentemente con personal interno del sexo infrarrepresentado en aquellos puestos masculinizados, en las mismas condiciones de idoneidad y competencia, de manera que, de producirse una contratación externa (final) sea ésta la de menor número de horas.
Indicadores de seguimiento	Contrataciones realizadas por este procedimiento desagregadas por sexo.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante el primer año de la vigencia del plan. ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida

ÁREA DE ACTUACIÓN 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
Objetivo específico 1: Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.	
Medida acordada 1	Extender los derechos de conciliación a las parejas de hecho. Debidamente acreditadas en el registro de unión de parejas de hecho.
Indicadores de seguimiento	Número de solicitudes desagregadas por sexo durante el año.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante toda la vigencia del Plan. MEDIA- ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ Coste variable en función de la demanda.
Medida acordada 2	La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial a decisión de la persona trabajadora.
Indicadores de seguimiento	Número de suspensiones hechas desagregadas por sexo durante el año.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 3	Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de esta temporalmente por estudios. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual.
Indicadores de seguimiento	Número de solicitudes desagregadas por sexo durante el año.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ Coste variable en función de la demanda.
Medida acordada 4	Cambio de turno y/o movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes. Siempre que existan vacantes.
Indicadores de seguimiento	Número de cambios hechos desagregadas por sexo durante el año.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 01/2024.01/2025/01/2026

Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 5	Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores). Mejorar un año con respecto a lo que marca la ley en cada uno de los casos. De 3 a 4 años en el caso de menores. De 2 a 3 años en el caso de mayores dependientes.
Indicadores de seguimiento	Número de reservas hechas por sexo durante el año.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 6	Facilitar un proceso para la solicitud de adaptación horaria de la jornada, donde se incluya el compromiso de los responsables por facilitar dicha adaptación (siempre que las condiciones del centro de trabajo lo permitan) de forma que se evite en lo posible tener que acudir a reducir la jornada laboral, para atender a las cargas familiares (en caso de tener al cuidado a ascendientes dependientes y descendientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad). Este procedimiento contemplará los plazos de solicitud y tramitación.
Indicadores de seguimiento	Proceso/canal que se ha establecido para la solicitud. Número de solicitudes y veces que se aplica. Número de solicitudes denegadas y motivos de la denegación.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 7	Ofrecer jornadas continuas a padres/madres de niños de menos de 1 año con el fin de evitar reducciones de jornada. En la medida de las posibilidades del centro.
Indicadores de seguimiento	Número de solicitudes y veces que se aplica, número de solicitudes rechazadas y motivación.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ Coste variable en función de la demanda.
Medida acordada 8	Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para los trabajadores o trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.
Indicadores de seguimiento	Número de permisos concedidos, desagregados por sexo
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ Coste variable en función de la demanda.
Medida acordada 9	Facilitar la ausencia de la persona trabajadora en casos de emergencia familiar.
Indicadores de seguimiento	Número de ausencias registradas, desagregadas por sexo.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ Coste variable en función de la demanda.

Medida acordada 10	Establecer un permiso NO retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores.
Indicadores de seguimiento	Número de permisos concedidos, desagregados por sexo.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ Coste variable en función de la demanda y si implica sustitución del personal
Medida acordada 11	Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores de edad, o mayores de 65 años y personas dependientes, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 10 horas anuales. Superadas estas horas será permisos no retribuido o recuperable.
Indicadores de seguimiento	Número de permisos concedidos, desagregados por sexo.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ Coste variable en función de la demanda.
Medida acordada 12	En los casos en los que ambos progenitores trabajen en la empresa, equilibrar los turnos de trabajo dando facilidad para que uno de ellos pueda elegir el turno.
Indicadores de seguimiento	Número de veces de ejecución de la medida, desagregadas por sexo.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 13	Se garantiza que los incentivos y gratificaciones no se verán perjudicados por el ejercicio de los derechos de conciliación a que se acojan las personas trabajadoras
Indicadores de seguimiento	Informe comparativo sobre los incentivos y gratificaciones del año anterior al disfrute del derecho y del año en el que se disfruta.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 14	Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo a lo establecido en el régimen de visitas.
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y Número de veces que se aplica la medida.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 15	Los trabajadores y trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio (vacaciones verano, navidad, semana santa, puentes).
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica la medida.

Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 16	La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas completas conforme al máximo legal.
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica la medida.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 17	Unificar lactancia y vacaciones tras el permiso por nacimiento.
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica la medida.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 18	Desarrollo de programa de teletrabajo flexible, en el que se valorarán aquellos puestos que pueden o no ser teletrabajables, pudiéndose aplicar el teletrabajo para días u horas en los términos que se establezcan en el programa.
Indicadores de seguimiento	Programa realizado y presentado. Puestos valorados, resultado de la valoración con los requisitos exigidos, número de personas que lo solicita, número de aceptados y número de rechazadas. Planificación para las personas que no cumplan los requisitos.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ Coste variable en función de la necesidad y adaptación
Medida acordada 19	Valorar la posibilidad de realizar una distribución irregular o no diaria de la jornada reducida, con especial atención para familias monoparentales o divorciados/as en régimen de custodia compartida, pudiendo incluso acumularla en días completos, contando con el mutuo acuerdo con el responsable del departamento.
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y veces que se aplica. Número de solicitudes rechazadas y motivación.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 20	Flexibilizar el permiso de hospitalización, pudiendo ejercerse mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario del hecho causante.
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica la medida.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ Coste variable en función de la demanda.

Medida acordada 21	Testar anualmente las medidas de conciliación implantadas con el fin de valorar su satisfacción y valorar nuevas medidas aún no incluidas.
Indicadores de seguimiento	Análisis del resultado de las encuestas realizadas.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. MEDIA-ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida

ÁREA DE ACTUACIÓN 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivo específico 2: Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre la plantilla.

Medida acordada 1	Posibilitar la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural.
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica la medida.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 2	Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a los trabajadores hombres sobre las medidas de conciliación existentes.
Indicadores de seguimiento	Mensajes a través de la nómina semestralmente.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ Coste variable en función de la necesidad y adaptación
Medida acordada 2	Diseñar dentro de la intranet de la plantilla (o la página web de la compañía) un enlace para que el personal pueda conocer las medidas de conciliación y corresponsabilidad de las que dispone.
Indicadores de seguimiento	Desarrollo del enlace.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	A partir del tercer año de vigencia del Plan. MEDIA-BAJA 01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ Coste de desarrollo

ÁREA DE ACTUACIÓN 7: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

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

Medida acordada 1	Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos tomando como referencia los datos de diagnóstico.
Indicadores de seguimiento	Distribución de la plantilla por puestos desagregada por sexo.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. MEDIA-ALTA 01/2024.01/2025/01/2026

Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 2	Realización de un análisis de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres.
Indicadores de seguimiento	Informe.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 3	Buscar candidaturas de mujeres en áreas o dptos. masculinizados, acudiendo a centros, entidades u organismos formativos que nos faciliten ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres en puestos y departamentos donde estén infrarrepresentadas (CV de mujeres para que los tengamos en cuenta para futuras vacantes).
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica la medida.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 4	Incrementar durante la vigencia del plan la incorporación de mujeres en puestos y áreas en los que está infrarrepresentada.
Indicadores de seguimiento	Comparativa anual.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida

ÁREA DE ACTUACIÓN 8: RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL

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

Medida acordada 1	Realizar un registro salarial anualmente y una auditoría salarial al menos una vez durante la vigencia del plan. Englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por y puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales. Esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extra salariales, así como los criterios para su percepción.
Indicadores de seguimiento	Estudio retributivo (anual), auditoría salarial (bianual) y poner en relación con la valoración de puestos de igual valor (durante la vigencia del plan).
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Varias (ver campo de arriba). MEDIA- ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida

Medida acordada 2	En caso de detectarse desigualdades, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor
Indicadores de seguimiento	Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Bianual. ALTA 01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 3	Revisar, con perspectiva de género, los criterios de los complementos y bonus, atendiendo a su proporcionalidad y teniendo en cuenta que no suponga discriminaciones para casos como las reducciones de jornada.
Indicadores de seguimiento	Informe de conclusiones de la revisión efectuada.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 4	Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, publicando los criterios de los complementos salariales variables.
Indicadores de seguimiento	Análisis de los conceptos salariales.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida

Áreas de mejora

ÁREA DE MEJORA 1: SALUD LABORAL	
Objetivo específico 1: Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia, y a aquellas enfermedades que se ha detectado estadísticamente/científicamente que tienen mayor incidencia en las mujeres.	
Medida acordada 1	Disponer de los resultados del informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.
Indicadores de seguimiento	Datos de siniestralidad por sexos y categoría.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	A la finalización del 1er año del plan y anual. MEDIA-ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 2	Se realizará o revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural.
Indicadores de seguimiento	Elaboración o revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA-ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 3	Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento.
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se aplica el protocolo y resultados.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. MEDIA-ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 4	Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.
Indicadores de seguimiento	Incorporación de la perspectiva de género.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA-ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 5	Traslado comités los cambios con la introducción de la perspectiva de género.
Indicadores de seguimiento	Número de comités a los que se ha trasladado.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA-ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida

económica	medida
Medida acordada 6	Los reconocimientos médicos que realiza la empresa tendrán en cuenta la perspectiva de género.
Indicadores de seguimiento	Modificaciones realizadas en los reconocimientos médicos para tener en cuenta la perspectiva de género.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 7	Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.
Indicadores de seguimiento	Incorporación de la perspectiva de género.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 8	Incluir la categoría de Equidad de género dentro de la Encuesta de clima laboral y/o riesgos psicosociales, e informar de los resultados a la comisión de seguimiento.
Indicadores de seguimiento	Informe a la Comisión de Igualdad sobre las preguntas incluidas y las respuestas en materia de igualdad incorporadas en la encuesta de clima laboral o riesgos psicosociales. Informar de las medidas tomadas al respecto a la Comisión.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	A partir del segundo año de la vigencia del plan. MEDIA 01/2025.01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 9	Garantizar que donde no exista un espacio y/o mobiliario adecuado en los centros para los preceptivos descansos de la plantilla y las embarazadas y para el periodo de lactancia natural cuando se requiera, sea habilitado este. Siempre y cuando sea posible.
Indicadores de seguimiento	Informe sobre espacios disponibles en los centros de trabajo. Número de espacios habilitados por centro.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 10	Reunión con la persona Responsable de Salud Laboral para la exposición de las medidas aplicadas con perspectiva de género en la Comisión de seguimiento.
Indicadores de seguimiento	Reunión.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA-ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida

ÁREA DE MEJORA 2: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Objetivo específico 1: Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.	
Medida acordada 1	Revisión del procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, y testeo de su funcionamiento, así como establecer las correcciones necesarias si se detectasen deficiencias en su funcionamiento.
Indicadores de seguimiento	Revisión del protocolo.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Revisión al inicio del Plan, y actualización durante toda la vigencia del plan. MUY ALTA. A la aprobación del Plan. 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 2	Formación específica a todas las personas que integran la Comisión de Investigación para asumir las funciones asociadas a la misma.
Indicadores de seguimiento	Número de cursos/horas, número de participantes y su contenido.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 3	Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.
Indicadores de seguimiento	Contenido y número de veces que se ha incluido.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 4	Formar a los delegados y delegadas de prevención en materia de acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.
Indicadores de seguimiento	Número de formaciones y número de horas.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/Coste en función del número de formaciones
Medida acordada 5	Realizar cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos, y a la comisión de seguimiento (titulares y suplentes) sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.
Indicadores de seguimiento	Número de cursos/horas, número de participantes y su contenido.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/6000€

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

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

Medida acordada 1	Realizar acciones específicas de sensibilización para toda la plantilla en aquellos centros en los que haya habido casos.
Indicadores de seguimiento	Acciones y contenido de las mismas.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MUY ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 2	Presentación a la Comisión de Seguimiento de un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo, con las conclusiones de los procesos.
Indicadores de seguimiento	Elaboración del informe. Número de procesos y conclusiones.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida

ÁREA DE MEJORA 3: VIOLENCIA DE GÉNERO

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

Medida acordada 1	Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.
Indicadores de seguimiento	Muestra de comunicaciones.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 2	La acreditación de la situación de víctima de violencia de género se podrá dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima...) o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el RDL 9/2018.
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se aplica.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida

Medida acordada 3	La empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo, siempre que sea posible con la actividad de la empresa.
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 4	La empresa reducirá la jornada de trabajo diaria de la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite, sin que se vean reducidas sus retribuciones salariales y/o extrasalariales, por el tiempo indispensable para que la víctima de violencia de género atienda a sus necesidades personales.
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ Coste variable en función de la demanda.
Medida acordada 5	La empresa procederá a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite a otro centro de trabajo de la misma o diferente localidad, sin mermas en las retribuciones que vinieran percibiendo. Siempre y cuando existan plazas vacantes.
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 6	La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión del contrato al verse obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo durante todo el periodo de suspensión que puede ir de los 3 meses hasta 24 meses.
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ Coste variable en función de la demanda.
Medida acordada 7	La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a suspender su contrato de trabajo por un periodo no inferior a 6 meses recibirá una compensación bruta por la empresa proporcional a 2 meses de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ Coste variable en función de la demanda.

Medida acordada 8	La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo por tal motivo recibirá una indemnización mínima de 3 meses de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, siempre que este importe sea superior a la indemnización legal por despido que a la víctima de violencia de género le correspondiera, en cuyo caso se le abonará únicamente la indemnización legal por despido que le pertenezca.
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ Coste variable en función de la demanda.
Medida acordada 9	La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo.
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ Coste variable en función de la demanda.
Medida acordada 10	No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica, derivada de violencia de género, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la Empresa. Siempre justificados documentalmente.
Indicadores de seguimiento	Aplicación de la medida.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ Coste variable en función de la demanda.
Medida acordada 11	Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán consideradas como permisos retribuidos. Siempre justificados documentalmente.
Indicadores de seguimiento	Aplicación de la medida.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ Coste variable en función de la demanda.
Medida acordada 12	Posibilidad de acogerse al teletrabajo para la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite. Siempre que el tipo de actividad lo permita.
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 13	La empresa utilizará sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo.

Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica.
Temporalización/Prioridad	Durante la vigencia del plan. ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH.
Medida acordada 14	Aumentar la duración del traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género, con reserva del puesto hasta 18 meses. Terminado el periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 15	A la trabajadora víctima de violencia de género que pase a situación de Incapacidad Temporal se le complementará el 100% de sus retribuciones por la empresa mientras que se mantengan en dicha situación de incapacidad.
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ Coste variable en función de la demanda.
Medida acordada 16	La empresa facilitará y asumirá el coste de la asistencia psicológica de la trabajadora víctima de violencia de género por el número de sesiones que el especialista estime adecuadas y sin superar, en su caso, las 12 sesiones totales anuales, ni el precio de 55 euros por sesión. La empresa lo abonará contra factura presentada.
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ Coste variable en función de la demanda.
Medida acordada 17	La empresa concederá una ayuda económica de una mensualidad de salario en jornadas inferiores al 50% y media mensualidad en jornadas completas, en el caso de traslado de la mujer víctima de violencia de género a otro centro de la empresa para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes.
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ Coste variable en función de la demanda.
Medida acordada 18	Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género.
Indicadores de seguimiento	Colaboraciones establecidas y número de mujeres víctimas contratadas.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la

económica	medida
-----------	--------

ÁREA DE MEJORA 4: COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

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

Medida acordada 1	Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización del lenguaje e imágenes no sexistas.
Indicadores de seguimiento	Formaciones realizadas. MEDIA
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 2	Realizar y difundir una Guía de lenguaje inclusivo y difusión externa e interna.
Indicadores de seguimiento	Publicación de la guía y número de personas a las que se entrega.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	A partir del segundo año de vigencia del plan. MEDIA 01/2025.01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida

ÁREA DE MEJORA 4: COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

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

Medida acordada 1	Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tablones de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.
Indicadores de seguimiento	Creación de la sección y contenidos de la misma.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA-ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 2	Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.
Indicadores de seguimiento	Creación del espacio y contenidos.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA-BAJA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 3	Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.
Indicadores de seguimiento	Número de veces.

Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA-ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 4	Incluir en la acogida de nuevas incorporaciones información específica sobre el Plan de Igualdad, protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y el protocolo de protección y ayuda a las víctimas de violencia de género (en el caso de haberla incluido como anexo).
Indicadores de seguimiento	Documento redactado.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 5	Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
Indicadores de seguimiento	Diseño y difusión de la campaña.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 6	Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad.
Indicadores de seguimiento	Número de personas informadas.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MUY ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 7	Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.
Indicadores de seguimiento	Espacio en la memoria.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA-ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 8	Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.
Indicadores de seguimiento	Aplicación de la medida.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA-ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida

ÁREA DE MEJORA 4: COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

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

Medida acordada 1	Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.
Indicadores de seguimiento	Campaña y contenido.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 2	Colaborar con el Instituto de la Mujer u organismo competente en su momento, en las distintas campañas.
Indicadores de seguimiento	Colaboraciones.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida

ÁREA DE MEJORA 4: COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

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

Medida acordada 1	Difundir mediante un folleto informativo y/o a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación recogidos en la norma y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación.
Indicadores de seguimiento	Folleto y número de personas informadas.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 2	Realizar una campaña el día nacional de la conciliación y corresponsabilidad familiar (23 de marzo), promoviendo el compromiso de la empresa con esta materia y la igualdad, para promover esta cultura entre todo el personal.
Indicadores de seguimiento	Campaña y contenido.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA-ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
Medida acordada 3	Visibilizar el uso de los permisos y medidas de conciliación y corresponsabilidad.
Indicadores de seguimiento	Acciones y contenido.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA-ALTA 01/2024.01/2025/01/2026
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida

Comisión de Seguimiento

Finalidad	<p>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.</p>
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - 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: <ul style="list-style-type: none"> 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	<p>Por la parte empresarial: Belén Andrade Fachal, Responsable RRHH, Leomar Ruiz Medina, Director Regional. Personas sustitutas: Pedro David Martin Rojas, Director Técnico del Dpto. de Prevención de Riesgos Laborales, Calidad y Medio Ambiente María Del Val Fernandez Librero, Directora Regional.</p> <p>Por la parte social: RAQUEL HIJOSA CARRACEDO (Adjunta a la secretaria de mujeres de CCOO del hábitat), o persona designada por el sindicato CCOO ROSA MOTA FIGUEROA- Representación Legal De Los Personas Trabajadoras-CCOO, o persona designada por la RLPT</p>

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.

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, ante la autoridad laboral competente (mediación, arbitraje o conciliación).

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.

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.

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

EVALUACIÓN	
Evaluación del proceso	<p>Identifica el nivel de desarrollo de las medidas emprendidas por medio de las actuaciones planificadas y el tipo de dificultades encontradas.</p> <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	<p>Identifica la consecución de los objetivos específicos establecidos en el Plan a través del grado de cumplimiento y adecuación de las actuaciones.</p> <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.

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 los empleados de la compañía y el Agente de Igualdad**, quien recogerá las quejas, sugerencias y/o ideas para su estudio y elevación si procede a la Comisión de Igualdad.

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

- No será necesario identificarse, pudiendo utilizarse correo externo para la comunicación con el mismo.
- Quien sea Agente de Igualdad velará por la confidencialidad de las personas trabajadoras que quieran comunicarse, estableciendo como principio básico de esta comunicación que lo primordial es el mensaje, y no la identidad de su emisor.
- Envío automático de respuesta, con el compromiso de la Compañía de confidencialidad del texto expuesto, así como de la figura del emisor del mismo.

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

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

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

1. PRINCIPIOS

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

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

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

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

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

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

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

por razón de sexo.

2. OBJETIVO DEL PRESENTE PROTOCOLO

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

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

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

3. DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO

3.1 Acoso sexual

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

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

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

Conductas constitutivas de acoso sexual

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

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

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

- Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde contacto físico deliberado, como tocamientos innecesarios y no solicitados, hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario; agresiones físicas.
- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual, vida privada de la persona, que afecten a su integridad e indemnidad sexual; agresiones verbales deliberadas.

- Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. La persecución reiterada y ofensiva contra la integridad sexual, mediante cartas, o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.

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

3.2 Acoso por razón de sexo.

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

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

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

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

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

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

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

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

incumplimiento, y procederá a poner en marcha el protocolo.

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

5. AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

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

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

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

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

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

GARANTÍAS que acompañarán al procedimiento:

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

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

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

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

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

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

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

Este equipo tendrá las funciones de:

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

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

8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

1. Fase de denuncia

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

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

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

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

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

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

Requisitos de la denuncia

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

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

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

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

2.- Fase de investigación

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

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

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

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

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

2.1. Procedimiento abreviado

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

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

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

Apertura del procedimiento

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

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

Informe previo

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

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

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

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

2.2. Procedimiento formal

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

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

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

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

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

2.3. Finalización del proceso

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

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

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

Elaboración del informe

El informe debe incluir la siguiente información:

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

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

3.- Acciones a adoptar derivadas del procedimiento

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

11. Otras consideraciones

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

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

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

SOLICITANTE			
<input type="checkbox"/>	Persona afectada	<input type="checkbox"/>	Recursos Humanos
<input type="checkbox"/>	Representación de la plantilla	<input type="checkbox"/>	Servicio de prevención
<input type="checkbox"/>	Departamento personas afectada (indicar):		
<input type="checkbox"/>	Otros (indicar):		
TIPO DE ACOSO			
<input type="checkbox"/>	Acoso sexual	<input type="checkbox"/>	Acoso por razón de sexo
<input type="checkbox"/>	Sin especificar	<input type="checkbox"/>	

DATOS DE LA PRESUNTA PERSONA AFECTADA			
Nombre y Apellidos			
DNI/NIE		Teléfono de contacto	
Sexo		Correo de contacto	
DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA			
Centro de trabajo		Puesto de trabajo	

DATOS DE LA PRESUNTA PERSONA ACOSADORA			
Nombre y Apellidos			
DATOS PROFESIONALES DE LA PRESUNTA PERSONA ACOSADOR			
Centro de trabajo		Puesto de trabajo	

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

Este documento se entregará a:

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

Ámbito aplicación: Toda la Empresa de Translimp Contract Services

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

FIRMAS:

Por la empresa

**Por la parte social
Centros con RLPT**

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

Dña ROSA MOTA FIGUEROA (CCOO del HABITAT)

D. OSCAR GARCIA SANCHEZ, Director Regional.

Dña. CLAUDIA TURCIOS GOMEZ (CCOO del HABITAT)

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

Dña. MARIA DEL CAMPO MATIAS RODRIGUEZ (SITEIB)

D. LEOMAR RUIZ MEDINA, Director Regional

Dña. MIQUELA PUJADAS BUSQUETS (SITEIB) Asesora

Dña. REMEDIOS PASCUAL PASCUAL, Responsable Relaciones Laborales.

Centros sin RLPT

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

Dña. NOEMI MASFERRER CASAS (FeSMC-UGT).